

legislation  
relating to  
working  
women

3 1761 11766609 9



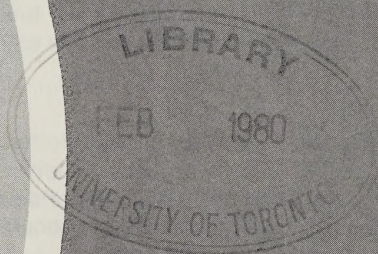
Labour  
Canada

Travail  
Canada





# legislation relating to working women



DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

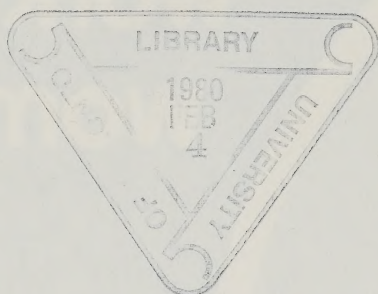
**4th edition  
August 1979**



Labour Canada  
Women's  
Bureau

Travail Canada  
Bureau de la  
main-d'œuvre  
féminine





Published by Authority of the Honourable Lincoln M. Alexander,  
Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

**Public Relations Branch**

**Labour Canada**

**Ottawa, Ontario**

**K1A 0J2**

**(819) 994-2238**

Revision of number L38-3274

© Minister of Supply and Services Canada 1979

Cat. No. L 38-32/1979

ISBN 0-662-50604-9



---

## FOREWORD

---

Law is an ordinance of reason for the common good, made by him who has care of the community — so said Saint Thomas Aquinas. This booklet, *Legislation Relating to Working Women*, is a guide to Canadian legislation, both federal and provincial, and selected international instruments, which make up the framework of common good for women in the workforce.

Whether this framework of common good, albeit incomplete, fully responds to the social changes around it, is a different story, for another day. Perhaps readers would like to send their views on this matter to the Women's Bureau.

The last time readers saw this publication was in 1975. If you are wondering what took us so long to revise it, the answer is better late than never! It is with a deep sense of humility that we offer you the revised, updated and slightly altered version of the 1975 edition — which includes new legislation and amendments to existing statutes to the end of August 1979.

*Legislation Relating to Working Women* is published under the authority of the Honourable Lincoln M. Alexander, Minister of Labour and was prepared with the approval of the Deputy Minister, Thomas M. Eberlee. Assistance came from various branches, particularly from the Conditions of Work and the Legislative Analysis branches, of Labour Canada. The text was also reviewed by the appropriate provincial and territorial authorities and their co-operation is appreciated.

For the most enthusiastic research and assiduous preparation of this guide, I would like to express my deep appreciation to a law

student at the University of Ottawa, Yvonne Chenier, and to my colleague Blanche Borkovic whose quiet determination and friendly supervision made the production of this guide possible.

**Ratna Ray**  
**Director**  
**Women's Bureau**  
**Labour Canada**  
**OTTAWA K1A 0J2**  
**(819) 997-1550**



---

## INTRODUCTION

---

This guide has been organized according to subject matter and subdivided on the basis of jurisdiction. In each case, the title of the statute is followed by a brief description of relevant sections. This publication is not a legal text in the strict sense of the word, and should not be relied on for that purpose. It can be used as a handy guide through the legal labyrinth for those who want to delve deeper. As jurisprudence evolves, legislation is repealed or amended frequently. Therefore, to obtain more specific information regarding each section, and the administrative procedures involved, readers should contact the administering authorities which are listed by province and by act in Appendix A.

In comparing this edition with that for 1975, it will be noted that new legislation has been introduced and old legislation repealed or amended in most provinces and in the territories. For example, the Government of Canada introduced *human rights* legislation which affects enterprises and institutions coming under federal jurisdiction. Saskatchewan recently enacted comprehensive human rights legislation incorporating previous acts relating to employment and human rights. Nova Scotia has amended its human rights legislation to add marital status, among other grounds, as a prohibited ground for discrimination.

Since most provinces had *equal pay* provisions in 1975, this area has remained relatively unchanged. It is important to note however that the Government of Canada transferred equal pay provisions from the *Canada Labour Code* to the *Canadian Human Rights Act* in 1977, and is the only jurisdiction using the concept of equal pay for work of equal value.

*Maternity leave* legislation has been enacted in Alberta. New Brunswick and Nova Scotia amended their maternity leave legislation making the leave requirements more flexible. Although the Crown is bound by labour standards legislation in most jurisdictions, the public service is also affected by special legislation governing maternity leave, among other things. These provisions are discussed separately for each jurisdiction.

In this edition a *new section* has been added outlining various provincial provisions allowing for *leave of absence upon the adoption of a child*. At the time of printing, Nova Scotia was the only province which provided for this leave in general labour standards legislation. A few other provinces make provision for adoption leave in legislation governing public service employees.

The present guide also notes changes in other legislation relating to the *employment* of women. New Brunswick has repealed the provision which prohibited the employment of females for more than a specified number of hours per day. The Government of Canada, Saskatchewan, Nova Scotia and the Northwest Territories have repealed provisions which prohibited the employment of women in mines. It should be noted that Ontario's prohibition on the employment of women in mines will be repealed when *The Occupational Health and Safety Act, 1978* comes into force which is expected to be October 1, 1979.




---

## TABLE OF CONTENTS

---

	Page
A. International Instruments Affecting the Status of Women .....	1
B. Federal and Provincial Legislation Relating to Working Women in Canada .....	9
I Legislation Prohibiting Discrimination in Employment .....	9
II Legislation Relating to Equal Pay .....	15
III Legislation Providing for Maternity Leave and Benefits .....	19
IV Legislation Providing for Leave Following the Adoption of a Child .....	28
V Legislation Pertaining to Hours of Work Specifically for Employed Women .....	30
VI Legislation Prohibiting the Employment of Women Underground in Mines .....	31
VII Other Legislation Affecting the Conditions of Employment of Women .....	32
Appendix A. Names and addresses of the administering authorities for federal and provincial legislation ..	34
Appendix B. Minimum hourly wage rates .....	43



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto



---

## **A. International Instruments Affecting the Status of Women Adopted by the General Assembly of the United Nations and its Specialized Agencies**

---

### **I. CHARTER OF THE UNITED NATIONS**

The Charter of the United Nations was adopted on June 26, 1945 by the United Nations Conference on International Organization held in San Francisco, U.S.A. It consists of the basic international agreement pursuant to which the United Nations Organization was established. Among the purposes and principles set out in the Charter is the achievement of international co-operation in promoting and encouraging respect of human rights and fundamental freedoms for all without distinction, including distinction as to sex. The Charter provides for the establishment of Commissions under the Economic and Social Council (under which subsequently the Commission on the Status of Women was set up). Discrimination on grounds of sex with regard to eligibility for participation in the United Nations itself and any of its subsidiary organs is also prohibited.

### **II. INTERNATIONAL DECLARATIONS**

#### **1. *Universal Declaration of Human Rights***

The Universal Declaration of Human Rights was adopted on December 10, 1948. Although the Declaration does not have the binding effect of an international treaty, it was described in the Proclamation of Tehran of 1968 as "a common understanding of the peoples of the world concerning the inalienable and inviolable rights of all members of the human family and constitutes an obligation for the members of the international community." The Declaration fortifies the recognition of equal rights set out in the Charter of the United Nations. Each of the rights set out in its provisions, including the right to equality before the law, applies to every individual without discrimination on grounds of sex.

#### **2. *Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women***

The Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women was adopted on November 7, 1967 by the General Assembly of the United Nations. It is directly related to the Charter of the United Nations, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenants on Human Rights, and other instruments of the United Nations and the specialized agencies that relate to the matter of the equality and rights of women. It brings together in one single Declaration matters pertaining to

political, social, economic and cultural rights. The United Nations Commission on the Status of Women, at its session held early in 1972, recommended and the Economic and Social Council subsequently endorsed the suggestion that the Commission study the feasibility of drafting an international Convention prescribing the principles enunciated in the Declaration.

### **III. INTERNATIONAL COVENANTS AND CONVENTIONS**

#### **1. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights***

#### **2. *International Covenant on Civil and Political Rights and Optional Protocol***

These two international Covenants were adopted by the General Assembly on December 16, 1966. Both Covenants contain provisions by which the state parties undertake to ensure the equal rights of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights and of all civil and political rights respectively. They both make provisions for the guarantee that the rights enunciated in them shall be exercised without distinction, including distinction on grounds of sex.

Canada ratified these Covenants on May 19, 1976.

#### **3. *Convention on Political Rights of Women***

This Convention was adopted by the General Assembly on December 20, 1952, having been originally recommended by the United Nations Commission on the Status of Women and subsequently endorsed by the Economic and Social Council. The Convention implements the principle set out in the United Nations Charter of equality of rights for men and women in the enjoyment and exercise of political rights. It gives entitlement to women to vote on equal terms with men without any discrimination, and establishes the principle that women shall be eligible, on equal terms with men, to hold office and to exercise all public functions established by national law.

Canada ratified this Convention on January 30, 1957.

#### **4. *Convention on Nationality of Married Women***

This Convention was adopted by the General Assembly on January 29, 1957. It was originally recommended by the Commission on the Status of Women and endorsed by the Economic and Social Council. It makes provision for the principle set out in the Universal Declaration of Human Rights to the effect that everyone has the right to a nationality, and that no one shall be arbitrarily deprived of nationality or denied the right to change nationality. Provisions are made for nationality rights on marriage, so that a wife is not automatically affected by the nationality or change of nationality of her husband. It also deals with the question of the wife's nationality in the event of the dissolution of marriage.

Canada ratified this Convention on October 21, 1959.



#### **5. *Convention on Consent to Marriage, Minimum Age of Marriage and Registration of Marriages***

This Convention was adopted by the General Assembly on November 7, 1962. It was originally recommended by the Commission on the Status of Women and endorsed by the Economic and Social Council. It established, as a basic principle, that no marriage shall be legally entered into without the full and free consent of the parties concerned, and that a minimum age for marriage should be specified in national law. It also provides for the official registration of marriages by the competent authority.

Canada has not yet ratified this Convention.

#### **6. *Convention on the Reduction of Statelessness***

This Convention was adopted by the United Nations Conference on the Elimination or Reduction of Future Statelessness on August 28, 1961 pursuant to a resolution adopted by the General Assembly on December 4, 1954. It includes provisions for the right of a mother under certain circumstances to transmit her nationality to her children. Provision is also made to protect the nationality of women in the event of marriage or termination of marriage where state laws fail to conform with these principles as set out in the Convention on the Nationality of Married Women.

Canada has not yet ratified this Convention.

#### **7. *Convention for the Suppression of Traffic in Persons and of the Exploitation of Prostitution of others.***

This Convention was adopted by the General Assembly on December 2, 1949. The Convention codified and developed a series of international instruments, dating back to the early years of the century, dealing with the suppression of traffic in women and children.

Canada has not ratified this Convention.

#### **8. *Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery***

This Convention was adopted on September 4, 1956 by the United Nations Conference of Plenipotentiaries on a Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, held in Geneva, Switzerland. It requires that ratifying states undertake to take all practicable and necessary legislative and other measures to bring about progressively and as soon as possible the complete abolition or abandonment of institutions and practices by which women are deprived of their rights to free choice of spouse as provided in the Convention on Consent to Marriage, Minimum Age for Marriages and Registration of Marriages.

Canada ratified this Convention on January 10, 1963.

#### **IV. CONVENTIONS ADOPTED BY THE SPECIALIZED AGENCIES**

##### **1. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)***

###### ***Convention Against Discrimination in Education***

This Convention was adopted by the General Conference of UNESCO on December 14, 1960. It prohibits discrimination in education of any type or at any level on a number of grounds including sex. Discrimination is defined to include any distinction, exclusion, limitation or preference that has the purpose or effect of nullifying or impairing equality of treatment in education. Persons may not be deprived of access to education of any type or at any level. No person may be limited to education of an inferior standard, nor may separate educational systems or institutions be maintained specifically for persons identified by race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, economic condition or birth.

Canada has not ratified this Convention.

##### **2. *International Labour Organization (ILO)***

Since the International Labour Organization is one of the few international organizations dating back to the years immediately following the First World War, the international instruments that it has adopted in the form of Conventions and Recommendations make up an International Labour Code commenced in 1919. The Recommendations for the most part consist of international standards more advanced than those set out in the Conventions; the Conventions are subject to ratification by member states that are answerable to the ILO for the maintenance of the standards set out in the ratified Convention. The Conventions generally deal with standards in the fields of social security, occupational safety and health, hours of work, vocational guidance and training, employment policy, and freedom of association. The Conventions affect all workers, men and children as well as women workers. In addition to the general Conventions, however, there are a small number of "promotional" and "protective" Conventions that apply specifically to women workers. The "promotional" Conventions are designed to overcome economic and social discrimination against working women; and the "protective" Conventions were originally designed to provide special protection for women workers in the absence of adequate general health and welfare standards. Some countries now consider that the "protective" legislation designed solely for women workers is, in the main, a hindrance to the achievement of the goals set out in the "promotional" instruments. In their view, health and welfare measures where required should be equally available for men and women workers alike. Standards for maternity protection are not included in this category.

**(i) “Promotional” Conventions**

*(a) Equal Remuneration Convention (No. 100) adopted in 1951.*

This Convention promotes the application of the principle of equal remuneration regardless of sex for work of equal value. In order to devise the means for assessing the value of work, it is proposed that measures be taken to promote the appraisal of jobs on the basis of work to be performed. The principle of equal pay for work of equal value may be applied either by national laws, legally established or recognized machinery for fixing wages, collective agreements, or by a combination of these methods.

Canada ratified this Convention on November 16, 1972.

*(b) Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) adopted in 1958.*

This Convention lays down the broad principle of non-discrimination in employment and occupation, including vocational training, on a number of grounds, including sex.

Canada ratified this Convention on November 26, 1964.

*(c) Employment Policy Convention (No. 122) adopted in 1964.*

This Convention does not apply specifically to women but it has a special relevance in view of the general principles enunciated in it. These include the principle of stimulating economic growth and development by an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment. With regard to the freedom of choice of employment, it is a requirement that the fullest possible opportunity should be provided for each worker to qualify for and use individual skills in a job, irrespective of sex.

Canada ratified this Convention on September 16, 1966.

**(ii) “Protective” Conventions**

*(a) Maternity Protection Conventions (Nos. 3 and 103) adopted in 1919 and 1952.*

Maternity protection was the subject of one of the first Conventions adopted by the ILO. It established the principle of requiring statutory provisions in matters of maternity leave and maternity benefits for working women. The standards set out in the Conventions include maternity leave for periods of not less than six weeks before and six weeks after confinement, cash and medical benefits, and nursing breaks.

Canada has not ratified this Convention (103) which, in the view of a number of industrialized countries, should be reviewed in the light of modern conditions.



*(b) Night Work (Women) Conventions (Nos. 4, 41 and 89) adopted in 1919, 1934 and 1948.*

International action to prohibit the employment of women at night was taken as long ago as 1905 before labour standards generally were widely applied. Thus, one of the first Conventions on this subject adopted by the ILO implemented an earlier Convention adopted in 1905 by a technical and diplomatic conference set up on the initiative of the Government of Switzerland through an international association for labour legislation. The ILO Conventions prohibiting the employment of women in industry during the night, are defined to mean a period of eleven consecutive hours, including the hours between ten in the evening and seven in the morning. Certain exemptions are permitted; in addition the prohibition does not affect supervisory staff or women employed in health and welfare services.

Canada has not ratified this Convention (89) which, in the view of a number of industrialized countries, should be reviewed in the light of modern conditions.

*(c) White Lead (Painting) Convention (No. 13) adopted in 1921.*

This Convention defines the permissible limits for the use of white lead, sulphite of lead and all products containing these pigments; and includes a prohibition of the employment of women in such processes.

Canada has not ratified this Convention.

*(d) Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102) adopted in 1952.*

This Convention sets out a broad range of minimum standards in the social security field including standards relating to women in the event of widowhood or maternity. They also apply to women who are breadwinners. There is provision for equality of treatment as between national and non-national residents; but there is no provision for equality of treatment as between men and women.

Canada has not ratified this Convention.

*(e) Plantations Convention (No. 110), Part VII, (Maternity Protection) adopted in 1958.*

This Convention sets out employment standards affecting the conditions of work of plantation workers. Part VII deals specifically with maternity leave for women plantation workers. There are some slight differences in detail between the conditions set out in the Maternity Protection Convention and those included in this Convention.

Canada has not ratified this Convention.

*(f) Maximum Permissible Weight Convention (No. 127) adopted in 1967.*

This Convention prohibits any worker from being required or permitted to carry or lift a load which, by reason of its weight, might jeopardize health or safety. In addition to this, however, it also limits for women the maximum weight of manual transport of loads to levels substantially less than that permitted for adult male workers.

Canada has not ratified this Convention.

*(g) Benzene Convention (No. 136) adopted in 1971.*

This Convention sets standards of employment for workers engaged in occupations that involve exposure to hazards of poisoning arising from benzene. The employment of women who are medically certified as pregnant and of nursing mothers is prohibited in such processes.

Canada has not ratified this Convention.

**(iii) Recommendations**

There are a number of Recommendations adopted by the ILO, many of which provide for higher standards than those set out in the relevant Conventions. In other instances, a Recommendation may be adopted without proceeding with the adoption of a Convention. These instruments have no binding force. The following Recommendation is of particular interest in connection with the employment of women, since it may become the basis of a Convention at some later date.

*Recommendation on the Employment of Women with Family Responsibilities (No. 123) adopted in 1965.*

This Recommendation was devised in the light of the increasing participation of women working outside their homes as an integral part of the labour force, particularly women who are faced with dual family and work responsibilities. Certain general principles are set out in the Recommendation, calling on competent authorities, in co-operation with both public and private organizations, particularly employers and workers organizations, to pursue an appropriate policy designed to enable women with family responsibilities who work outside of their homes to do so without being subjected to discrimination. The competent authorities are called upon to encourage, facilitate or themselves undertake the development of services to enable women to fulfil their various responsibilities at home and at work.

Competent authorities are asked to carry out research and to promote broader public understanding of the problems of women with family responsibilities. Recommendations are made with regard to the child care services and facilities needed to assist women workers; and authorities are requested in co-operation with public and private organizations to take

appropriate steps to ensure that such services meet the needs that should be determined through the research facilities established for this purpose.

The Recommendation makes reference to the measures outlined in the Employment Policy Convention 1964, and in the Employment Policy Recommendation 1964, and emphasizes their relevance to women with family responsibilities.



---

## **B. Federal and Provincial Legislation Relating to Working Women in Canada**

---

### **I. LEGISLATION PROHIBITING DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT**

#### **Federal**

##### *(1) Canadian Human Rights Act*

This Act prohibits discrimination in employment or employment policies or practices on grounds of sex, age, marital status, race, national or ethnic origin, colour, religion, physical handicap or conviction for which a pardon has been granted. Employee organizations must not discriminate on these grounds. Applications for employment, and advertisements relating to employment must also comply. The above provisions do not apply if the employment requirement is based on a *bona fide* occupational qualification. Nor do these provisions apply if an individual has not reached the minimum age that applies to the employment by law. The terms and conditions of specified pension funds or plans are not affected by this Act.

##### *(2) Unemployment Insurance Act, 1971*

Part VII of this Act contains a provision prohibiting discrimination in referring a worker for employment on the same grounds as the *Canadian Human Rights Act*, or because of political affiliation, unless the referral is based on a *bona fide* occupational requirement.

##### *(3) Fair Wages and Hours of Labour Act*

The regulations under this Act provide that every contract made with the Government of Canada through a contracting authority for the construction, remodelling, repair or demolition of any work must contain a provision prohibiting discrimination in the hiring and employment of workers on the grounds of sex, age, marital status, race, national origin, colour or religion.

##### *(4) Public Service Employment Act*

This Act prohibits discrimination by the Public Service Commission in prescribing or applying selection standards on grounds of sex, age, marital status, race, national origin, colour or religion. The provisions relating to sex or age do not apply where the Commission is satisfied that a requirement as to sex or age is a *bona fide* occupational requirement.

## **Alberta**

### ***The Individual's Rights Protection Act***

This Act prohibits discrimination with regard to employment, or any term or condition of employment, on grounds of sex, age (45 — 65 years), marital status, race, religious beliefs, colour, ancestry or place of origin. The provisions relating to age and marital status do not affect the operation of any *bona fide* retirement or pension plan or insurance plan. The provision relating to all of the above grounds of discrimination does not apply with respect to a refusal, limitation, specification, or preference based on a *bona fide* occupational qualification. Trade unions must not discriminate on the above grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply with the above provisions unless based on a *bona fide* occupational qualification. The provision relating to discrimination in employment, applications for employment and advertisements relating to employment do not apply to a domestic employee in a private home or a farm employee who resides in the private home of the farmer.

## **British Columbia**

### ***Human Rights Code of British Columbia***

This Code prohibits discrimination in respect of employment on grounds of sex, age (45 — 65 years), marital status, race, religion, colour, ancestry, place of origin, political belief or a criminal conviction unrelated to the occupation or employment. Trade unions, employers' associations or occupational associations may not discriminate on the above grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply. The Code provides that every person has the right of equality of opportunity based upon *bona fide* qualifications in respect of an occupation or employment. The provision relating to age does not affect the operation of any term of a *bona fide* retirement, superannuation, pension plan, insurance plan or of any *bona fide* scheme based upon seniority.

## **Manitoba**

### ***The Human Rights Act***

This Act prohibits discrimination in employment on grounds of sex, age, marital status, race, nationality, religion, colour, physical handicap, ethnic or national origin, political beliefs or family status. Employment agencies, trade unions, employers' organizations or occupational associations may not discriminate on these grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply. The above provisions do not apply where sex, age, marital status, physical handicap or political belief is a reasonable occupational qualification and requirement

for the position or employment. These provisions do not apply to a domestic employed in a single family residence or to an exclusively religious, philanthropic, educational, fraternal or social organization that is not operated for private profit where one of the above grounds is a *bona fide* occupational qualification and requirement.

Persons under the age of majority may be exempt from provisions of this Act in accordance with the provisions of any provincial law regulating the employment of persons under the age of majority. The provisions relating to physical handicap may not apply where the nature and extent of the handicap reasonably preclude or render the person incapable of satisfactorily discharging the duties of that position. A distinction on the basis of sex, age, family status, physical handicap or marital status in an employee benefit plan is allowed if the Commission is satisfied on the basis of specific guidelines that the distinction is not discriminatory.

## **New Brunswick**

### ***Human Rights Code***

This Code prohibits discrimination against any person in respect of employment or any term or condition of employment on grounds of sex, age (over 19 years), marital status, race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin or physical disability. The Code also prohibits employment agencies, trade unions, employers' organizations, professional associations or business or trade associations from discriminating on these grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply. The above provisions do not apply if a specification or preference is based upon a *bona fide* occupational qualification as determined by the Commission.

## **Newfoundland**

### ***The Newfoundland Human Rights Code***

This Code prohibits discrimination against any person in regard to employment or any term or condition of employment on grounds of sex, age (19 — 65 years), marital status, race, religion, religious creed, political opinion, colour or ethnic, national or social origin. The Code also prohibits employment agencies and trade unions from discriminating on these grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply. The above provisions do not apply to the expression of a limitation, specification or preference based on a *bona fide* occupational qualification, or to an employer which is an exclusively religious or fraternal organization that is not operated for private profit, or in respect of the employment of a domestic employed and living in a single family home.



## **Northwest Territories**

### ***Fair Practices Ordinance***

This Ordinance prohibits discrimination in any term or condition of employment of any person on grounds of sex, marital status, race, creed, colour, nationality, ancestry, place of origin or place of residence. The above also applies to trade unions. Applications for employment and advertisements relating to employment must comply. This Ordinance does not apply to domestic service in a private home, in any exclusively charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious or social organization or corporation that is not operated for private profit, or in any organization that is operated primarily to foster the welfare of a religious or racial group and is not operated for private profit.

## **Nova Scotia**

### ***Human Rights Act***

This Act prohibits discrimination against any individual in regard to employment or any term or condition of employment or the use of application forms or advertising for employment on the grounds of sex (unless there is a *bona fide* occupational qualification based on sex), marital status, physical handicap or age (40 to 65 years). Discrimination in regard to employment, or any term or condition of employment is also prohibited on grounds of race, religion, creed, colour or ethnic or national origin. This provision does not apply to a domestic employed and living in a single family home or an exclusively religious or ethnic organization that is not operated for private profit but primarily to foster the welfare of a religious or ethnic group with respect to persons of the same religion or ethnic origin as the case may be, if religion, creed, colour or ethnic group with respect to persons of the same religion or ethnic or national origin is a reasonable occupational qualification.

## **ONTARIO**

### ***Ontario Human Rights Code***

This Code prohibits discrimination against any employee with regard to any term or condition of employment on grounds of sex, age (40 — 65 years), marital status, race, creed, colour, nationality, ancestry, or place of origin. The Code also prohibits employment agencies, trade unions and self-governing professions from discriminating on these grounds. Advertisements for employment and applications for employment must comply. The above provisions do not apply where age, sex, or marital status is a *bona fide* occupational qualification and requirement. These provisions do not apply to a domestic employed in a single family residence, or to exclusively religious, philanthropic, educational, fraternal or social

organizations not operated for private profit where there is a *bona fide* occupational qualification or requirement. The prohibition against discrimination in any term and condition of employment on grounds of sex, age and marital status does not apply to any *bona fide* superannuation fund or insurance plan.

## **Prince Edward Island**

### ***Human Rights Act***

This Act prohibits discrimination in employment or in any term or condition of employment on grounds of sex, age (18 — 65 years), marital status, race, religion, creed, colour, ethnic or national origin, political belief or physical handicap. The Act also prohibits employment agencies, employees' organizations, professional, business or trade associations from discriminating on these grounds. Application for employment forms and advertisements relating to employment must comply. The above provisions do not apply to a domestic employee and living in a single family home, or to an exclusively religious or ethnic organization that is not operated for private profit where religion, creed, colour, sex, marital status or ethnic or national origin is a reasonable occupational qualification. The above provisions also do not apply to a refusal, limitation, specification or preference based on a *bona fide* qualification. The onus of proving that a qualification is a *bona fide* qualification is on the employer or other person asserting that the qualification is a *bona fide* qualification.

## **Quebec**

### ***Charter of Human Rights and Freedoms***

This Charter prohibits discrimination in respect of the hiring, apprenticeship, duration of the probationary period, vocational training, promotion, transfer, displacement, laying-off, suspension, dismissal or conditions of employment of a person, or in the establishment of categories or classes of employment on grounds of sex, sexual orientation, race, colour, civil status, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social conditions or physical handicap. Occupational associations and employment agencies must also comply.

## **Saskatchewan**

### ***The Saskatchewan Human Rights Code***

This Code prohibits discrimination with respect to employment or any term or condition of employment on grounds of sex, age (18 — 65 years), marital status, race, creed, religion, colour, physical disability, nationality, ancestry or place of origin. The above provision relating to age does not prohibit operation of any term of a *bona fide* retirement, superannuation,

pension plan, insurance plan or scheme based upon seniority. The provisions relating to any discrimination based on sex, physical disability or age do not apply where there is a reasonable occupational qualification and requirement for the position. Employment agencies, professional and trade associations and trade unions must comply. Applications for employment and advertisements relating to employment must comply.

## **Yukon Territory**

### ***Fair Practices Ordinance***

This Ordinance prohibits discrimination in any term or condition of employment of any person on grounds of sex, marital status, race, religion, religious creed, colour, ancestry, or ethnic or national origin. The above provision also applies to trade unions. Application forms and advertisements for employment must comply. This Ordinance does not bind the Crown nor does it apply to domestic service in a private home, any exclusively charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious or social organization or corporation operated primarily to foster the welfare of a religious or racial group, and that is not operated for private profit. At the time of writing, the Fair Practices Ordinance was under review.



## **II. LEGISLATION RELATING TO EQUAL PAY**

### **Federal**

#### ***Canadian Human Rights Act***

This Act provides that it is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value. In assessing the value of work performed by employees, the criterion to be applied is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed. Notwithstanding the above provision, it is not a discriminatory practice to pay to male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by specific guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission to be a reasonable factor that justifies the difference. Sex does not constitute a reasonable factor justifying a difference in wages.

### **Alberta**

#### ***The Individual's Rights Protection Act***

This Act provides that no employer shall employ a female employee for any work at a rate of pay that is less than the rate of pay at which a male employee is employed, and *vice versa*, for similar or substantially similar work, unless the difference is based on any factor other than sex and the factor would normally justify such a difference.

### **British Columbia**

#### ***Human Rights Code of British Columbia***

This Code provides that no employer shall discriminate between male and female employees by employing an employee of one sex for any work at a rate of pay that is less than the rate of pay at which an employee of the other sex is employed by that employer, for similar or substantially similar work, unless the difference in the rate of pay is based on any factor other than sex and if the factor would reasonably justify such a difference.

### **Manitoba**

#### ***The Employment Standards Act***

Part IV of this Act provides that no employer shall discriminate between male and female employees by paying to the employees of one sex wages on a scale different from that on which wages are paid to employees of the

other sex in the same establishment, if the work required of, and done by, employees of each sex is the same or substantially the same. This does not apply if the difference is based on any factor other than sex that, in the opinion of the board, would normally justify the difference.

## **New Brunswick**

This province's equal pay provision is not specifically contained in any legislation although it is deemed to be included in the general anti-discrimination provisions in the *Human Rights Code* (see Section I).

## **Newfoundland**

### ***The Newfoundland Human Rights Code***

This Code prohibits employers from establishing or maintaining differences in wages between male and female employees, employed in the same establishment who are performing, under the same or similar working conditions, the same or similar work on jobs requiring the same or similar skill, effort and responsibility, except where such payment is made pursuant to a seniority or a merit system. The Code also provides that a female employee employed in the same establishment as a male, and who is performing under the same or similar working conditions, the same or similar work on jobs requiring the same or similar skills, effort and responsibility shall have equal opportunities for training and advancement, pension rights and insurance benefits.

## **Northwest Territories**

### ***Fair Practices Ordinance***

This Ordinance provides that no employer shall employ a female for any work at a rate of pay that is less than the rate of pay at which a male employee is employed by that employer for similar or substantially similar work. This Ordinance does not apply to domestic service in a private home, in any exclusively charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious or social organization or corporation that is not operated for private profit, or in any organization that is operated primarily to foster the welfare of a religious or racial group and that is not operated for private profit.

## **Nova Scotia**

### ***Labour Standards Code***

This Code prohibits an employer from paying a female employee at a rate of wages less than the rate of wages paid to a male employee for substantially the same work performed in the same establishment, the performance of which requires substantially equal skill, effort and responsibility, and which is performed under similar working conditions, unless the employer establishes that a factor other than sex justifies a different rate of wages.

## **Ontario**

### ***The Employment Standards Act, 1974***

This Act provides that no employer shall pay a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee, or *vice versa*, for substantially the same kind of work performed in the same establishment, the performance of which requires the same skill, effort and responsibility and which is performed under similar working conditions. This does not apply where such payment is made pursuant to a seniority or a merit system, a system that measures earning by quantity or quality of production or a differential based on any factor other than sex.

## **Prince Edward Island**

### ***Human Rights Act***

This Act provides that no employer shall discriminate between his employees by paying one employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to another employee for substantially the same work, the performance of which requires equal education, skill, experience, effort, and responsibility and which is performed under similar working conditions. This does not apply where the payments are made pursuant to a seniority or merit system or a system that measures earnings by quantity or quality of production or performance.

## **Quebec**

### ***Charter of Human Rights and Freedoms***

This Charter provides that every employer must, without discrimination, grant equal salary or wages to employees who perform equivalent work at the same place. A difference in salary or wages based on experience, seniority, years of service, merit, productivity or overtime is not considered discriminatory if such criteria are common to all employees.

## **Saskatchewan**

### ***The Labour Standards Act***

This Act provides that no employer shall discriminate between male and female employees by paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee, or *vice versa*, for similar work which is performed in the same establishment under similar working conditions and the performance of which requires similar skill, effort and responsibility. This does not apply where such payment is made pursuant to a seniority or merit system. This Act does not apply to an employee employed primarily in farming, ranching, or market gardening.

## **Yukon Territory**

### ***Labour Standards Ordinance***

This Ordinance provides that no employer shall discriminate between male and female employees by paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee, or *vice versa*, for the same work performed under similar working conditions. This does not apply where payment is made pursuant to a seniority or merit system, a system that measures earnings by quality or quantity of production or a differential based on any factor other than sex. The Labour Standards Ordinance does not bind the Crown.



### **III. LEGISLATION PROVIDING FOR MATERNITY LEAVE AND BENEFITS**

#### **Federal**

##### **General**

##### ***Canada Labour Code***

This Code provides for maternity leave for women employed in establishments under federal jurisdiction. Every employee who has completed 12 consecutive months of continuous employment with an employer and who submits four weeks notice of her intention to take maternity leave, and who provides her employer with a medical certificate specifying the estimated date of her confinement is entitled to maternity leave. This leave consists of a period not exceeding 17 weeks, or the aggregate of 17 weeks and an additional period equal to the period between the date specified in the medical certificate and the actual date of confinement, if confinement occurs after the date specified. This leave shall begin no earlier than 11 weeks preceding the date specified in the medical certificate and end no later than 17 weeks following the actual date of confinement. At the termination of maternity leave, an employee shall be reinstated by her employer in the position occupied by her at the time such leave commenced, or in a comparable position with not less than the same wage and benefits. For the purposes of calculating pension and other benefits, employment after the termination of such leave shall be deemed to be continuous with employment before the commencement of such leave. No employer shall dismiss or lay off an employee solely because she is pregnant or has applied for maternity leave.

##### ***Unemployment Insurance Act, 1971***

This Act provides that in the event of maternity unemployment insurance benefits are payable to a claimant who has been employed in insurable employment for 20 or more weeks in her qualifying period (usually 52 weeks preceding the effective date of the claim). Benefits are payable, after a two-week waiting period, for a maximum of 15 weeks. This 17-week period is flexible, that is, leave may commence as early as eight weeks before the expected date of confinement and may end as late as 17 weeks after the week of confinement. A claimant is required to furnish a medical certificate setting out the expected date of confinement, to furnish such other evidence as the Commission may require, and to give the date of birth of the child.

##### ***Financial Administration Act***

Under the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations made pursuant to this Act, every female employee who becomes pregnant and applies for maternity leave shall be granted maternity leave for a period commencing at least 11 weeks before the expected date of the termination of her pregnancy and ending not later than six months after the

date of the termination of her pregnancy. The deputy head may defer the commencement of, or allow the maternity leave to commence earlier than 11 weeks before the expected termination of her pregnancy, or terminate maternity leave at an earlier time if the employee provides a medical certificate stating that her health will not be impaired. A special provision allows employee contributions to the Public Service Superannuation Account during maternity leave. This policy applies to all employees, except casual employees, employed as continuing, term, part-time or seasonal employees.

## **Alberta**

### **General**

#### ***The Alberta Labour Act***

An order made pursuant to this Act provides that an employee who is pregnant and who has been employed by her employer for a period of at least 12 months is entitled to maternity leave without pay. This leave consists of a period not exceeding 12 weeks immediately preceding the estimated date of delivery, the period, if any, between the estimated date of delivery and the actual day of delivery, and a period not exceeding six weeks immediately following the actual date of delivery. The pregnant employee must give her employer two weeks notice together with a medical certificate giving the estimated date of delivery. An employee, with the agreement of the employer, may shorten the duration of the six-week period by providing a medical certificate indicating that resumption of employment will not endanger her health. An extension of the six-week period of not more than three weeks shall be granted if the employee provides her employer with a medical certificate indicating that, due to medical conditions arising following the date of delivery, she is not able to return to work at that time. No employer shall terminate the employment of, or lay off an employee by reason only that the employee is pregnant or that maternity leave has been taken. An employee who wishes to resume employment upon the expiration of maternity leave must give the employer two weeks notice in writing and her employer shall reinstate her in the position she occupied at the time her maternity leave commenced, or provide her with alternative work of a comparable nature.

### **Public Service**

#### ***Public Service Act***

Regulations made pursuant to this Act provide for maternity leave when requested for a period not exceeding six months from the date of leaving to the date of return, provided that the employee has completed one year of continuous service and that she submits an application at least three months before the scheduled date of confinement. She shall be granted at least 17 weeks leave unless a shorter period is requested. The department shall determine the date that maternity leave commences except when the

employee presents a medical certificate which indicates that leave must be commenced earlier, or where the employee indicates she requires leave to conform to unemployment insurance regulations. Upon the termination of maternity leave an employee shall be returned to her former position at a comparable salary level, in the same department.

## **British Columbia**

### **General**

#### ***Maternity Protection Act, 1966***

This Act provides for maternity leave where a medical certificate has been provided, consisting of a six-week period preceding the date of delivery and a six-week period following delivery or during the period following the date recommended in the certificate, whichever is longer. An employer shall not dismiss an employee because of absence due to maternity leave until or unless the employee has been absent for a period of 16 weeks. This Act does not apply to farming and horticulture operations, or to domestic service in a private residence. At the time of writing this Act was under review.

### **Public Service**

#### ***Public Service Act***

Under a regulation made pursuant to this Act a regular employee qualifies for maternity leave of absence without pay upon completion of the initial probation period. The request for leave must be made at least three months prior to delivery. The maternity leave period consists of nine weeks before the expected date of delivery and lasts no longer than six months. The commencement of maternity leave may be deferred, or the leave may be extended for up to an additional six months for health reasons where a medical certificate is presented. On return from maternity leave, an employee must be reinstated to her former position, or a position of equal rank and salary.

## **Manitoba**

### **General**

#### ***The Employment Standards Act***

This Act provides for maternity leave for every female employee who has completed 12 consecutive months of employment and who gives at least four weeks notice of the day on which she intends to commence leave, and who produces a medical certificate specifying the estimated date of delivery. The maternity leave shall consist of a period not exceeding 17

weeks if delivery occurs on or before the date of delivery specified, or a period of 17 weeks plus an additional period equal to the period between the date of delivery specified and the actual date of delivery if delivery occurs after the date specified. Maternity leave shall commence no earlier than 11 weeks preceding the date specified in the certificate and shall terminate no later than 17 weeks following the actual date of delivery. The employee shall be reinstated by her employer in the same position or in a comparable position with not less than the same wages and benefits. For the purpose of calculating pension and other benefits, employment after termination of leave shall be deemed to be continuous with employment before commencement of leave. No employer shall dismiss or lay off an employee who has completed 12 months of employment by the employer solely because she is pregnant or has applied for maternity leave. The above provisions apply to every person employed in any industry or business.

## **Public Service**

### ***Civil Service Act***

Under regulations made pursuant to this Act every pregnant employee is eligible for maternity leave who has completed 12 continuous months of employment for or with the Government and who submits an application in writing at least four weeks in advance specifying the day on which she intends to commence leave and a medical certificate specifying the estimated date of delivery. The maternity leave consists of a period not exceeding 20 weeks or a period of 20 weeks plus an additional period equal to the period between the date of delivery specified in the medical certificate and the actual date of delivery, if delivery occurs after the date specified. The Commission may vary the length of maternity leave. An employee who has been granted maternity leave shall be permitted to apply a maximum of 10 days of her accumulated sick leave against the unemployment insurance waiting period.

## **New Brunswick**

### **General**

#### ***Minimum Employment Standards Act***

This Act provides for maternity leave of six weeks before time of delivery on production of a medical certificate stating that delivery will probably take place within six weeks, and a further period of six weeks leave after delivery. Where an employee is absent because of the above provision, her employer shall not give notice of dismissal for reasons arising from her absence until the employee has been absent for a maximum period of 17 weeks. An employer shall not refuse to employ a female person who is pregnant for reasons arising from her pregnancy only.



## **Public Service**

### ***Financial Administration Act***

Pursuant to this Act, the Treasury Board has adopted non-bargaining personnel policies relating to leave of absence. A pregnant employee must notify her supervisor of her pregnancy at least three months before the expected date of delivery. The maternity leave consists of a period of two months prior to the expected date of delivery and three months after. This period may be extended or reduced upon production of a medical certificate. An employee may use up to 10 days of accumulated sick leave during the two-week waiting period for unemployment insurance benefits.

## **Newfoundland**

### **General**

#### ***The Labour Standards Act***

This Act provides for maternity leave where a female employee has been employed under a contract of service for a continuous 12-month period with the same employer. The leave consists of a period not exceeding 11 weeks preceding the estimated date of birth, any period between the estimated date of birth and the actual date of birth, and a period of six weeks immediately following the actual date of birth. The employee is required to give at least 15 weeks notice to the employer and produce a medical certificate specifying the estimated date of birth. An employer and an employee may agree to reduce or increase the period of leave if, in the case of a reduction in the leave, a medical certificate is produced certifying that the health of the employee or of the child will not be endangered. Upon the termination of maternity leave the terms of the contract of service shall be so resumed that the wages, duties, benefits and position of the employee are not less beneficial than those that subsisted before the maternity leave began. The period of employment after maternity leave shall be deemed to be continuous with the period worked before the maternity leave. An employer shall not dismiss an employee or give notice of dismissal to an employee because of absence by reason of maternity leave. The above provisions do not apply to a female employee employed as a domestic servant in any premises where board or lodging for less than three persons is provided for remuneration.

## **Public Service**

In Newfoundland, leave is negotiable under the various collective agreements. Generally, maternity leave may be granted three months prior to the expected date of birth and two months after delivery. This period may be extended to four months before and 17 weeks after.

## **Nova Scotia**

### **General**

#### ***Labour Standards Code***

This Code provides for maternity leave for employees who have been in an employer's employ for one year or longer, and who provide a medical certificate specifying the estimated date of delivery. The period consists of 17 weeks, or to a date 16 weeks after the date of actual delivery, or for any shorter period at the option of the employee if a medical certificate is provided stating that a shorter period is sufficient. An employee shall resume work with no loss of seniority or benefits accrued prior to the commencement of the maternity leave. The above provisions do not apply to domestic servants in a private home and students in training for certain specified professions.

### **Public Service**

#### ***The Civil Service Act***

Regulations made pursuant to this Act provide for maternity leave without pay for employees with at least one year's service. This leave consists of a maximum period of 18 weeks which may commence 11 weeks before the expected date of delivery or earlier if the employee's work is materially affected. A minimum of seven weeks leave must be taken after delivery, unless a medical certificate is provided certifying that the employee may return sooner. When the leave of absence terminates, the employee is entitled to resume work in the same position held prior to the commencement of leave.

## **Ontario**

### **General**

#### ***The Employment Standards Act, 1974***

This Act provides for pregnancy leave for an employee who has been employed by an employer for a period of at least 12 months and 11 weeks immediately preceding the estimated date of delivery and who gives two weeks notice in writing of the day she intends to commence her leave, and provides a medical certificate giving an estimated date of delivery. The period consists of at least 17 weeks, or such shorter leave as the employee may request, commencing at any time during the period of 11 weeks immediately preceding the estimated day of delivery. An employee who returns to work after pregnancy leave must be reinstated to her position, or be provided with alternate work of a comparable nature at no less than her wages at the time her leave began, and without loss of seniority or benefits accrued prior to the commencement of her leave of absence.

## **Public Service**

### ***The Public Service Act***

Under regulations made pursuant to this Act a female employee who has completed more than one year of continuous service is entitled to take a leave of absence without pay and without accumulation of credits for the purpose of childbirth. This leave consists of a flexible 17-week period of up to 11 weeks immediately preceding the estimated date of delivery, and of at least six weeks after delivery. The employee may return earlier if she gives one week's notice of her intention to return to work and furnishes a medical certificate stating that she is able to resume her work. An employee returning to work after this leave is entitled to her former position and must be paid at the step in her salary range that she had attained when the leave of absence was granted.

## **Prince Edward Island**

### ***Civil Service Act***

Under regulations made pursuant to this Act a female employee may be granted leave of absence without pay for pregnancy for a period of four consecutive months. This period of leave shall not affect previously accumulated sick leave or vacation credits.

## **Quebec**

### **General**

#### ***General Ordinance No. 17, 1978***

This Ordinance, made pursuant to the *Minimum Wage Act* — will remain in force unless amended or repealed by the new *Labour Standards Act*. Provision is made for maternity leave for employees who have completed 20 weeks of service for the same employer during the 12 months preceding the date of the prior written notice. This notice must be given to the employer at least three weeks before the employee intends to begin maternity leave. The notice must be accompanied by a medical certificate stating the expected date of birth. The maternity leave period consists of 18 weeks that may be divided, at the employee's discretion, before and after the expected date of birth. The leave may only start as of the beginning of the 16th week preceding the date of birth. If the birth takes place after the expected date, the employee is automatically entitled to an extended maternity leave equal to the period of delay, unless the employee is able to benefit from at least two weeks of maternity leave. If working conditions are hazardous to the unborn child an employee may request, upon presentation of medical certificate, to work at other tasks up to the time of her maternity leave.

As well as the above provisions the law provides for special leave in the event of a health risk, a leave entitlement following stillbirth, and extension of leave on medical grounds. An employer is required to give the employee four weeks notice of the termination of leave and the employee is required to give two weeks notice of her intention to return to work. The employer is required to reinstate the employee in her former position with all the rights and benefits which she would have been entitled to if she had continued to work. An employee who does not return to work at the end of her maternity leave is presumed to have resigned. The above provisions do not apply to certain persons employed on a farm or to domestic servants.

## **Public Service**

### ***Civil Service Act***

This Act provides that with respect to maternity leave, members of the civil service benefit according to the terms and conditions appearing in the collective labour agreement to which each employee is subject.

## **Saskatchewan**

### **General**

#### ***The Labour Standards Act***

Part IV of this Act provides for maternity leave for every employee who has been in the employment of her employer for a continuous period of 12 months or more, and who submits to her employer a notice in writing at least four weeks before she intends to commence the leave, and provides a medical certificate specifying the estimated date of birth. The maternity leave consists of a period not exceeding 18 weeks, commencing at any time during the period of 12 weeks immediately preceding the estimated date of birth. Where the actual date of birth is later than the estimated date of birth, the employee is entitled to not less than six weeks leave after the actual date of birth. If both employer and employee agree, the employee may return earlier. Where an employee is unable for *bona fide* medical reasons to return to work after the expiration of her maternity leave, she is entitled to a further period of leave not exceeding six weeks, if she provides a medical certificate. When an employee's maternity leave has terminated she is entitled to be reinstated in the position occupied by her at the time such leave commenced or in a comparable position with not less than the same wages and benefits she would have received if she had not been granted maternity leave, and with no loss of seniority or pension benefits. An employee must give her employer at least 14 days notice of her intention to resume work after her maternity leave. An employer is prohibited from dismissing, laying off, suspending or otherwise discriminating against an employee by reason that she is pregnant, or is temporarily disabled because of pregnancy, or has applied for maternity leave. The above provisions do not apply to specified farm employees.



## **Public Service**

### ***The Public Service Act***

Under regulations made pursuant to this Act an employee who has completed 12 consecutive months of employment, and who applies for leave at least one month in advance and provides a medical certificate specifying the estimated date of confinement, is entitled to maternity leave. This consists of a period not exceeding three months immediately preceding the estimated confinement date and a period not exceeding three months immediately after the actual date of birth. An employee who has completed 12 consecutive months may not be dismissed or laid off solely because she is pregnant or has applied for maternity leave. An employee shall be reinstated in the same position as before the commencement of maternity leave.

#### **IV. LEGISLATION PROVIDING FOR LEAVE FOLLOWING THE ADOPTION OF A CHILD**

##### **Alberta**

##### **Public Service**

##### ***Public Service Act***

Regulations made pursuant to this Act provide for leave of absence without pay for a period not exceeding six months immediately following the adoption of a child, provided reasonable notice has been given the department and the employee furnishes proof of adoption.

##### **British Columbia**

##### **Public Service**

##### ***Public Service Act***

Under a regulation made pursuant to this Act an employee may take a leave of absence without pay for a period of up to six months following the adoption of a child without loss of classification or benefits.

##### **Manitoba**

##### **Public Service**

##### ***Civil Service Act***

Under regulations made pursuant to this Act, an employee who has adopted a child may be granted, upon written request, leave without pay for up to a maximum of 10 weeks to commence immediately following the date of adoption. The employee may be required to furnish proof of adoption.

##### **Nova Scotia**

##### **General**

##### ***Labour Standards Code***

This Code provides for leave upon adoption of a child five years of age or under. This consists of a leave of absence for the week in which the adopted child comes into full care of the employee, and such additional weeks, up to four, as the employee requests. This does not apply to domestic servants in a private home and students in training for certain specified professions.

## **Public Service**

### ***Civil Service Act***

Regulations made pursuant to this Act provide for a female employee to take leave without pay for up to four weeks upon adoption of a child five years of age or younger. When the leave period terminates the employee shall resume work in the same position which she held prior to the commencement of the leave.

## **Ontario**

### **Public Service**

#### ***The Public Service Act***

Under regulations made pursuant to this Act, an employee who has completed more than one year of continuous service may be granted leave of absence for a period of up to six weeks for the purpose of the adoption of a child.

## **Quebec**

### **Public Service**

#### ***Civil Service Act***

This Act provides that with respect to leave for adoption purposes, the members of the civil service benefit according to the terms and conditions appearing in the collective labour agreement to which each employee is subject.

## **V. LEGISLATION PERTAINING TO HOURS OF WORK SPECIFICALLY FOR EMPLOYED WOMEN**

### **Manitoba**

#### ***The Employment Standards Act***

Under regulations made pursuant to this Act, employers must provide for women employees whose work begins or ends between midnight and 6 a.m. adequate transportation, without cost to the employee, between her residence and place of employment.

### **Saskatchewan**

#### ***The Labour Standards Act***

An order made pursuant to this Act provides that women in hotels, restaurants, educational institutions, hospitals and nursing homes who work between the hours of 12:30 a.m. and 7 a.m. must be provided free transportation to their homes by their employers.



## VI. LEGISLATION PROHIBITING THE EMPLOYMENT OF WOMEN UNDERGROUND IN MINES

### Ontario

#### *The Mining Act*

Under this Act, no female person is permitted to be employed on underground work in any mine, or at the working face of an open-cut workings, pit or quarry. The exceptions to the above are where employment underground is in a non-manual occupation; is in connection with health and welfare service; or a period of training underground with a course of studies. These provisions will be repealed when *The Occupational Health and Safety Act 1978* comes into force. At the time of writing this was expected to be October 1, 1979.

## **VII. OTHER LEGISLATION AFFECTING THE CONDITIONS OF EMPLOYMENT OF WOMEN**

### **British Columbia**

#### ***Factories Act***

This Act provides that in a factory, shop or office where 10 or more female employees are employed, the employer must provide a rest room affording reasonable privacy, together with one or more couches or chairs.

The Act also provides that where, in the opinion of an inspector, the work in which female employees are engaged in a factory can be effectively performed while the female employees are seated, then upon being directed by an inspector, the employer must provide seats. In addition, when female employees are employed in work that necessitates continuous standing on hard surfaced floors, the employer is required to provide resilient material satisfactory to the inspector appointed under the Act.

### **Manitoba**

#### ***The Employment Standards Act***

Under regulations made pursuant to this Act, no employer shall require or permit any child, adolescent, or female employee to lift articles of such weight that an excessive strain may be imposed on the employee.

#### ***Workplace Safety and Health Act***

Under regulations made pursuant to this Act, where 10 or more females are employed, the employer is required to provide a rest room or other space affording reasonable privacy, together with one or more couches or cots and chairs, satisfactory to the Minister.

### **Nova Scotia**

#### ***Industrial Safety Act***

Regulations made pursuant to this Act provide that where females are employed, the employer is required to provide a rest room or space affording reasonable privacy together with one or more couches or cots and chairs.

## **Ontario**

### ***Industrial Safety Act, 1971***

Under regulations made pursuant to this Act, where 10 or more female employees are working, a room or other space, equipped with one or more cots and chairs, must be provided, unless such facilities are provided at a first-aid station.

## **Appendix A**

Names and addresses of the administering authorities for federal and provincial legislation.

### **Federal**

#### ***Canadian Human Rights Act***

Canadian Human Rights Commission,  
257 Slater Street,  
OTTAWA, Ont.  
K1A 1E1

#### ***Unemployment Insurance Act, 1971***

Employment Division,  
Employment and Immigration Canada,  
E.A. Bourque Memorial Building,  
305 Rideau Street,  
OTTAWA, Ont.  
K1A 0J9

#### ***Fair Wages and Hours of Labour Act***

Director,  
Conditions of Work Branch,  
Labour Canada,  
OTTAWA, Ont.  
K1A 0J2

#### ***Public Service Employment Act***

Chairman,  
Public Service Commission,  
L'Esplanade Laurier,  
300 Laurier Ave. West,  
OTTAWA, Ont.  
K1A 0M7

#### ***Canada Labour Code***

Director,  
Conditions of Work Branch,  
Labour Canada,  
OTTAWA, Ont.  
K1A 0J2



***Financial Administration Act***

Treasury Board Secretariat,  
Place Bell Canada,  
OTTAWA, Ont.  
K1A 0R5

**Alberta*****The Individual's Rights Protection Act***

Director,  
Alberta Human Rights Commission,  
501, 10053-111 Street,  
EDMONTON, Alta.  
T5K 2H8

***The Alberta Labour Act***

Alberta Department of Labour,  
10808-99 Ave.,  
EDMONTON, Alta.  
T5K 0G5

***Public Service Act***

Public Service Commissioner,  
Personnel Administration Office,  
12th Floor, Jarvis Building,  
9925-107 Street,  
EDMONTON, Alta.  
T5K 2H9

**British Columbia*****Human Rights Code of British Columbia***

Human Rights Branch,  
Ministry of Labour,  
880 Douglas Street,  
VICTORIA, B.C.  
V8W 2B7

***Maternity Protection Act, 1966***

Director,  
Labour Standards Branch,  
Ministry of Labour,  
880 Douglas Street,  
VICTORIA, B.C.  
V8W 2B7

***Public Service Act***

Public Service Commission,  
Parliament Buildings,  
VICTORIA, B.C.  
V8V 1X4

***Factories Act***

Director,  
Safety and Health Branch,  
Ministry of Labour,  
4946 Canada Way,  
BURNABY, B.C.  
V5G 1M3

***Manitoba***

***The Human Rights Act***

Executive Director,  
Human Rights Commission,  
200-323 Portage Ave.,  
WINNIPEG, Man.  
R3B 2C1

***The Employment Standards Act***

Director,  
Employment Standards Branch,  
Department of Labour and Manpower,  
Rm. 609-401 York Ave.,  
WINNIPEG, Man.  
R3C 0P8

***Civil Service Act***

Commissioner,  
Civil Service Personnel Administration,  
935-155 Carlton Street,  
WINNIPEG, Man.  
R3C 3H8

***Workplace Safety and Health Act***

Director,  
Workplace Safety and Health Division,  
316-401 York Ave.,  
WINNIPEG, Man.  
R3C 0P8

***New Brunswick******Human Rights Code***

Chairman,  
Human Rights Commission,  
Box 6000,  
FREDERICTON, N.B.  
E3B 5H1

***Minimum Employment Standards Act***

Director,  
Employment Standards,  
Department of Labour and Manpower,  
Chestnut Complex,  
470 York Street,  
P.O. Box 6000,  
FREDERICTON, N.B.  
E3B 5H1

***Financial Administration Act***

Director,  
Personnel Policy Division,  
Department of Treasury Board,  
Centennial Building,  
FREDERICTON, N.B.  
E3B 5H1

## **Newfoundland**

### ***The Newfoundland Human Rights Code***

Director,  
Human Rights Division,  
Department of Justice,  
Confederation Building,  
ST. JOHN'S, Newfoundland  
A1C 5T7

### ***The Labour Standards Act***

Director,  
Labour Standards Division,  
Department of Labour and Manpower,  
Confederation Building,  
ST. JOHN'S, Newfoundland  
A1C 5T7

## **Northwest Territories**

### ***Fair Practices Ordinance***

Fair Practices Officer,  
Department of Public Services,  
Government of the Northwest Territories,  
YELLOWKNIFE, N.W.T.  
X1A 2L9

## **Nova Scotia**

### ***Human Rights Act***

Chairman,  
Human Rights Commission,  
Lord Nelson Arcade, 3rd Floor,  
5675 Spring Garden Rd.,  
HALIFAX, N.S.  
B3J 3C4

### ***Labour Standards Code***

Director,  
Labour Standards,  
Department of Labour,  
5151 Terminal Rd., 6th Floor,  
P.O. Box 697,  
HALIFAX, N.S.  
B3J 2T8



***Civil Service Act***

Civil Service Commission,  
P.O. Box 943,  
HALIFAX, N.S.  
B3J 2V9

***Industrial Safety Act***

Director,  
Industrial Safety,  
Department of Labour,  
5151 Terminal Rd., 6th Floor,  
P.O. Box 697,  
HALIFAX, N.S.  
B3J 2T8

**Ontario*****Ontario Human Rights Code***

Chairman,  
Ontario Human Rights Commission,  
Ministry of Labour,  
400 University Ave.,  
TORONTO, Ont.  
M7A 1T7

***The Employment Standards Act, 1974***

Director,  
Employment Standards Branch,  
Ministry of Labour,  
400 University Ave.,  
TORONTO, Ont.  
M7A 1T7

***The Public Service Act***

Civil Service Commission,  
7th Floor, Frost Bldg. South,  
7 Queen's Park Crescent East,  
TORONTO, Ont.  
M7A 1Z5

### ***The Mining Act***

Mining and Lands Commissioner,  
Ministry of Natural Resources,  
Rm. 569, 5th Floor, Mowat Block,  
Queen's Park,  
TORONTO, Ont.  
M7A 1A2

### ***Industrial Safety Act, 1971***

Director,  
Industrial Health and Safety Branch,  
Ministry of Labour,  
400 University Ave.,  
TORONTO, Ont.  
M7A 1T7

### ***The Occupational Health and Safety Act, 1978***

Director,  
Occupational Health and Safety Division,  
Ministry of Labour,  
400 University Ave.,  
TORONTO, Ont.  
M7A 1T7

## **Prince Edward Island**

### ***Human Rights Act***

Chairman,  
Human Rights Commission,  
Provincial Administration Buildings,  
141 Kent St.,  
Box 2000,  
CHARLOTTETOWN, P.E.I.  
C1A 7N8

### ***Civil Service Act***

Director,  
Civil Service Commission,  
Provincial Administration Buildings,  
Box 2000,  
CHARLOTTETOWN, P.E.I.  
C1A 7N8

## **Quebec**

### ***Charter of Human Rights and Freedoms***

Human Rights Commission  
(Commission des droits de la personne)  
360 ouest, rue Saint-Jacques  
Suite 611  
MONTREAL (P.Q.)  
H2Y 1P5

### ***Minimum Wage Act*** ***Labour Standards Act***

Travail et main-d'oeuvre  
425, rue Saint-Amable  
QUEBEC (P.Q.)  
G1R 4Z1

### ***Civil Service Act***

Commission de la fonction publique  
1052, rue Conroy  
QUEBEC (P.Q.)  
G1R 4Z9

## **Saskatchewan**

### ***The Saskatchewan Human Rights Code***

Chairperson,  
Human Rights Commission,  
219-A-21st St. East,  
SASKATOON, Sask.  
S7K 0B7

### ***The Labour Standards Act***

Director,  
Apprenticeship and Standards Division,  
Department of Labour,  
1914 Hamilton Street,  
REGINA, Sask.  
S4P 7V4

Director,  
Women's Division,  
Department of Labour,  
1914 Hamilton Street,  
REGINA, Sask.  
S4P 7V4  
(Maternity Leave and Equal Pay)

***The Public Service Act***

Director,  
Administration Branch,  
Public Service Commission,  
1820 Albert Street,  
REGINA, Sask.  
S4P 3V7

**Yukon Territory**

***Fair Practices Ordinance***  
***Labour Standards Ordinance***

Government of the Yukon Territory,  
Box 2703,  
WHITEHORSE, Yukon  
Y1A 2C6



## Appendix B

### Minimum Hourly Wage Rates

The following rates are those in effect as of August 31, 1979. It is to be noted, however, that these rates change frequently. For specific and up to date information the reader should contact the appropriate government directly.

Jurisdiction	Young Workers		Hourly Rate <sup>a</sup> for Experienced Workers
	Hourly Rate <sup>a</sup> \$	Reference age of Employee (under...years)	
Federal	2.65	17	2.90
Alberta	2.85 2.50 <sup>b</sup>	18 18	3.00
British Columbia	2.60	17	3.00
Manitoba	2.70	18	3.05 <sup>d</sup>
New Brunswick	*	*	2.80
Newfoundland	*	*	2.80
Nova Scotia	2.50	18	2.75
Ontario	2.15 <sup>c</sup>	18	3.00
Prince Edward Island	2.40	18	2.75
Quebec	3.07	18	3.47
Saskatchewan	*	*	3.25 <sup>e</sup>
Northwest Territories	2.55	17	3.00
Yukon Territory	*	*	3.00

\*no special rate for young workers

<sup>a</sup> rates in effect as of August 31, 1979

<sup>b</sup> applies only to students employed part-time

<sup>c</sup> applies only to students employed 28 hours or less a week or during holidays

<sup>d</sup> new hourly rate of \$3.15 to take effect January 1, 1980

<sup>e</sup> new hourly rate of \$3.50 to take effect October 1979 followed by a further hourly rate change to \$3.65 to take effect May 1980





## Appendice B

### Salaires horaires minimaux

Les taux ci-dessous étaient en vigueur le 31 août 1979. Il est à noter toutefois qu'ils changent souvent. Pour des renseignements précis et à jour, il faut s'adresser directement au gouvernement en question.

Administration	Jeunes travailleurs		Taux horaires <sup>a</sup>	Age de référence de l'employé (moins de...ans)	Taux horaires <sup>a</sup> pour les travailleurs expérimentés

Fédéral	2.65	17	2.90
Alberta	2.85	18	3.00
	2.50 <sup>b</sup>	18	
Colombie-Britannique	2.60	17	3.00
Manitoba	2.70	18	3.05 <sup>d</sup>
Nouveau-Brunswick	*	*	2.80
Terre-Neuve	*	*	2.80
Nouvelle-Ecosse	2.50	18	2.75
Ontario	2.15 <sup>c</sup>	18	3.00
Ile-du-Prince-Edouard	2.40	18	2.75
Québec	3.07	18	3.47
Saskatchewan	*	*	3.25 <sup>e</sup>
Territoires du Nord-Ouest	2.55	17	3.00
Territoire du Yukon	*	*	3.00

\* aucun taux spécial pour les jeunes travailleurs

<sup>a</sup> taux en vigueur le 31 août 1979

<sup>b</sup> ne s'applique qu'aux étudiants travaillant à temps partiel

<sup>c</sup> ne s'applique qu'aux étudiants travaillant 28 heures ou moins par semaine ou les jours fériés

<sup>d</sup> nouveau taux horaire de \$3.15 le 1<sup>er</sup> janvier 1980

<sup>e</sup> nouveau taux horaire de \$3.50 en octobre 1979, suivi d'une autre modification du taux horaire qui passera à \$3.65 en mai 1980



**Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)**

Director,  
Apprenticeship and Standards Division,  
Department of Labour,  
1914 Hamilton Street,  
REGINA, Saskatchewan  
S4P 7V4

Director,  
Women's Division,  
Department of Labour,  
1914 Hamilton Street,  
REGINA, Saskatchewan  
S4P 7V4  
(Maternity Leave and Equal Pay)

**Public Service Act (Loi sur la fonction publique)**

Director,  
Administration Branch,  
Public Service Commission,  
1820 Albert Street,  
REGINA, Saskatchewan  
S4P 3V7

**Territoire du Yukon**

**Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes  
méthodes d'emploi)  
Labour Standards Ordinance (Décret sur les normes  
du travail)**

Government of the Yukon Territory,  
Box 2703,  
WHITEHORSE, Yukon Territory  
Y1A 2C6

**Civil Service Act (Loi sur la fonction publique)**

Director,  
Civil Service Commission,  
Provincial Administration Buildings,  
Box 2000,  
CHARLOTTETOWN, Prince Edward Island  
C1A 7N8

**Québec**

**Charte des droits et libertés de la personne**

Commission des droits de la personne  
360 ouest, rue Saint-Jacques  
Porte 611  
MONTREAL (Québec)  
H2Y 1P5

**Loi sur le salaire minimum**  
**Loi sur les normes de travail**

Travail et main-d'oeuvre  
425, rue Saint-Amable  
QUÉBEC (Québec)  
G1R 4Z1

**Loi de la fonction publique**

Commission de la fonction publique  
1052, rue Conroy  
QUÉBEC (Québec)  
G1R 4Z9

**Saskatchewan**

**Saskatchewan Human Rights Code (Code des droits  
de la personne)**

Chairperson,  
Human Rights Commission,  
219-A-21st St. East,  
SASKATOON, Saskatchewan  
S7K 0B7

**Public Service Act (Loi sur la fonction publique)**

Civil Service Commission,  
7th Floor, Frost Bldg. South,  
7 Queen's Park Crescent East,  
TORONTO, Ontario  
M7A 1Z5

**Mining Act (Loi sur les mines)**

Mining and Lands Commissioner,  
Ministry of Natural Resources,  
Room 569, 5th Floor, Mowat Block,  
Queen's Park,  
TORONTO, Ontario  
M7A 1A2

**Industrial Safety Act, 1971 (Loi de 1971 sur la sécurité  
dans l'industrie)**

Director,  
Industrial Health and Safety Branch,  
Ministry of Labour,  
400 University Avenue,  
TORONTO, Ontario  
M7A 1T7

**Occupational Health and Safety Act, 1978 (Loi de 1978  
sur l'hygiène et la sécurité professionnelle)**

Director,  
Occupational Health and Safety Division,  
Ministry of Labour,  
400 University Avenue,  
TORONTO, Ontario  
M7A 1T7

**Ile-du-Prince-Edouard**

**Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne)**

Chairman,  
Human Rights Commission,  
Provincial Administration Buildings,  
141 Kent Street,  
Box 2000,  
CHARLOTTETOWN, Prince Edward Island  
C1A 7N8

**Labour Standards Code (Code des normes du travail)**

Director,  
Labour Standards,  
Department of Labour,  
5151 Terminal Rd., 6th Floor,  
P.O. Box 697,  
HALIFAX, Nova Scotia  
B3J 2T8

**Civil Service Act (Loi sur la fonction publique)**

Civil Service Commission,  
P.O. Box 943,  
HALIFAX, Nova Scotia  
B3J 2V9

**Industrial Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie)**

Director,  
Industrial Safety,  
Department of Labour,  
5151 Terminal Rd., 6th Floor,  
P.O. Box 697,  
HALIFAX, Nova Scotia  
B3J 2T8

**Ontario**

**Ontario Human Rights Code (Code des droits de la  
personne de l'Ontario)**

Chairman,  
Ontario Human Rights Commission,  
Ministry of Labour,  
400 University Avenue,  
TORONTO, Ontario  
M7A 1T7

**Employment Standards Act, 1974 (Loi de 1974 sur  
les normes d'emploi)**

Director,  
Employment Standards Branch,  
Ministry of Labour,  
400 University Avenue,  
TORONTO, Ontario  
M7A 1T7

Terre-Neuve

*Newfoundland Human Rights Code (Code des droits  
de la personne)*

Director,  
Human Rights Division,  
Department of Justice,  
Confederation Building,  
ST. JOHN'S, Newfoundland  
A1C 5T7

*Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)*

Director,  
Labour Standards Division,  
Department of Labour and Manpower,  
Confederation Building,  
ST. JOHN'S, Newfoundland  
A1C 5T7

*Territoires du Nord-Ouest*

*Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes  
méthodes d'emploi)*

Fair Practices Officer,  
Department of Public Services,  
Government of the Northwest Territories,  
YELLOWKNIFE, Northwest Territories  
X1A 2L9

*Nouvelle-Écosse*

*Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne)*

Chairman,  
Human Rights Commission,  
Lord Nelson Arcade, 3rd floor,  
5675 Spring Garden Rd.,  
HALIFAX, Nova Scotia  
B3J 3C4



**Civil Service Act (Loi sur la fonction publique)**

Commissioner,  
Civil Service Personnel Administration,  
935-155 Carlton Street,  
WINNIPEG, Manitoba  
R3C 3H8

**Workplace Safety and Health Act (Loi sur la sécurité  
et l'hygiène du travail)**

Director,  
Workplace Safety and Health Division,  
316-401 York Avenue,  
WINNIPEG, Manitoba  
R3C 0P8

**Nouveau-Brunswick**

**Loi sur les droits de l'homme**

Président  
Commission des droits de l'homme  
B.P. 6000  
FREDERICTON (Nouveau-Brunswick)  
E3B 5H1

**Loi sur les normes minimales d'emploi**

Directeur  
Normes d'emploi  
Ministère du travail et de la main-d'œuvre  
Complexe Chestnut  
470, rue York  
B.P. 6000  
FREDERICTON (Nouveau-Brunswick)  
E3B 5H1

**Loi sur l'administration financière**

Directeur  
Division de la politique en matière de personnel  
Ministère du Conseil du Trésor  
Immeuble Centennial  
FREDERICTON (Nouveau-Brunswick)  
E3B 5H1

**Maternity Protection Act, 1966 (Loi de 1966 sur la protection  
de la maternité)**

Director,  
Labour Standards Branch,  
Ministry of Labour,  
880 Douglas Street,  
VICTORIA, British Columbia  
V8W 2B7

**Public Service Act (Loi sur la fonction publique)**

Public Service Commission,  
Parliament Buildings,  
VICTORIA, British Columbia  
V8V 1X4

**Factories Act (Loi régissant les usines)**

Director,  
Safety and Health Branch,  
Ministry of Labour,  
4946 Canada Way,  
BURNABY, British Columbia  
V5G 1M3

**Manitoba**

**Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne)**

Executive Director,  
Human Rights Commission,  
200-323 Portage Avenue,  
WINNIPEG, Manitoba  
R3B 2C1

**Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)**

Director,  
Employment Standards Branch,  
Department of Labour and Manpower,  
Room 609-401 York Avenue,  
WINNIPEG, Manitoba  
R3C 0P8

**Loi sur l'administration financière**

Secrétariat du Conseil du Trésor  
Place Bell Canada  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 0R5

**Alberta**

**Individual's Rights Protection Act (Loi sur les droits  
de la personne)**

Director,  
Alberta Human Rights Commission,  
501, 10053-111 Street,  
EDMONTON, Alberta  
T5K 2H8

**Alberta Labour Act (Loi sur le travail de l'Alberta)**

Alberta Department of Labour,  
10808-99 Avenue,  
EDMONTON, Alberta  
T5K 0G5

**Public Service Act (Loi sur la fonction publique)**

Public Service Commissioner,  
Personnel Administration Office,  
12th floor, Jarvis Building,  
9925-107 Street,  
EDMONTON, Alberta  
T5K 2H9

**Colombie-Britannique**

**Human Rights Code of British Columbia (Code des droits  
de la personne)**

Human Rights Branch,  
Ministry of Labour,  
880 Douglas Street,  
VICTORIA, British Columbia  
V8W 2B7

## Appendice A

Noms et adresses des agences chargées d'appliquer les lois fédérales et provinciales.

### Gouvernement fédéral

#### *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Commission canadienne des droits de la personne  
257, rue Slater  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 1E1

#### *Loi sur l'assurance-chômage, 1971*

Division de l'emploi  
Emploi et Immigration Canada  
Immeuble commémoratif E.A. Bourque  
305, rue Rideau  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 0J9

#### *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*

Directeur  
Direction des conditions de travail  
Travail Canada  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 0J2

#### *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Président  
Commission de la Fonction publique  
L'Esplanade Laurier  
300 ouest, avenue Laurier  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 0M7

### *Code canadien du travail*

Directeur  
Direction des conditions de travail  
Travail Canada  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 0J2

***Industrial Safety Act, 1971 (Loi de 1971 sur la sécurité dans l'industrie)***

En vertu du règlement établi sous l'empire de cette Loi, il doit être fourni dans les établissements où 10 femmes ou plus travaillent, une salle ou quelque autre local muni d'un ou plusieurs lits et fauteuils, à moins qu'une salle de premiers soins ne remplisse cette fonction.



VII. AUTRE LÉGISLATION TOUCHANT LES CONDITIONS D'EMPLOI  
DES FEMMES

Colombie-Britannique

*Factories Act (Loi régissant les usines)*

Cette Loi stipule que dans une usine, atelier ou bureau comptant 10 employés ou plus, l'employeur doit fournir une salle de repos raisonnablement privée ainsi qu'un ou plusieurs divans ou fauteuils.

La Loi stipule aussi que si, de l'avis de l'inspecteur autorisé, le travail des employés d'usine peut être fait en position assise, sur demande d'un inspecteur, l'employeur doit mettre des sièges à leur disposition. En outre, lorsque pour effectuer leur travail, les employés doivent se tenir constamment debout sur des surfaces dures, l'employeur est tenu de faire recouvrir les planchers d'une matière élastique conformément aux exigences de l'inspecteur nommé en vertu de la Loi.

Manitoba

*Employment Standards Act (Loi sur les normes de travail)*

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, aucun employeur n'exigera ni ne permettra qu'un enfant, un adolescent ou une femme souève des articles dont le poids impose un effort excessif.

*Workplace Safety and Health Act (Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail)*

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, lorsque 10 employées ou plus sont au service d'un employeur, celui-ci doit leur fournir une salle de repos ou quelque autre local raisonnablement privé ainsi qu'un ou plusieurs divans, lits ou fauteuils, à la satisfaction du Ministre.

Nouvelle-Écosse

*Industrial Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie)*

Le règlement établi sous l'empire de cette Loi stipule que l'employeur qui a des femmes à son service doit leur fournir une salle de repos ou un local raisonnablement privé ainsi qu'un ou plusieurs divans, lits et fauteuils.

## VI. LÉGISLATION INTERDISANT L'EMPLOI DES FEMMES AUX TRAVAUX SOUTERRAINS DANS LES MINES

### Ontario

#### *Mining Act (Loi sur les mines)*

En vertu de cette Loi, aucune femme ne peut être affectée à des travaux souterrains dans une mine ni au front de taille de toute exploitation à ciel ouvert, de toute excavation ou de toute carrière. Sont exemptées de cette interdiction les femmes effectuant des travaux souterrains non manuels, employées dans les services de l'hygiène et du bien-être ou suivant une formation comportant un stage dans la partie souterraine d'une mine. Ces dispositions seront annulées lorsque la Loi de 1978 sur l'hygiène et la sécurité professionnelles entrera en vigueur, soit le 1<sup>er</sup> octobre 1979, la date qui était prévue au moment de la rédaction du présent texte.

## V. LÉGISLATION RÉGISSANT LA DURÉE DU TRAVAIL DES FEMMES

### Manitoba

#### *Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)*

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, les employeurs doivent fournir gratuitement à leurs employées dont le travail commence ou se termine entre minuit et six heures du matin un moyen de transport convenable entre le lieu de travail et leur domicile.

### Saskatchewan

#### *Labour Standards Act (Loi sur les normes de travail)*

Un décret promulgué en vertu de cette Loi stipule que les femmes travaillant dans des hôtels, restaurants, établissements d'enseignement, hôpitaux et maisons de santé et quittant le travail entre minuit et demi et 7 heures du matin doivent bénéficier d'un moyen de transport gratuit pour leur retour à domicile.

aux domestiques d'une résidence privée ni aux étudiants qui suivent une formation en vue d'exercer une profession particulière.

#### **Fonction publique**

#### **Civil Service Act (Loi sur la fonction publique)**

Le règlement établi sous le régime de cette Loi permet à une employée de prendre un congé sans solde d'au plus quatre semaines à l'adoption d'un enfant de cinq ans ou moins. À la fin du congé, l'employée doit se voir affecter au même poste qu'elle occupait avant le congé, sans perte d'ancienneté ni d'avantages.

#### **Ontario**

#### **Fonction publique**

#### **Public Service Act (Loi sur la fonction publique)**

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, une employée qui justifie de plus d'un an de service continu peut se voir accorder un congé d'au plus six semaines pour l'adoption d'un enfant.

#### **Québec**

#### **Fonction publique**

#### **Loi sur la fonction publique**

Cette Loi stipule qu'en ce qui concerne les congés d'adoption, les membres de la fonction publique doivent s'en remettre aux modalités des conventions collectives de chaque employée.

IV. LÉGISLATION CONCERNANT LES CONGÉS POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT

**Public Service Act (Loi sur la fonction publique)**

Le règlement établi sous le régime de cette Loi stipule un congé sans solde ne dépassant pas six mois immédiatement après l'adoption d'un enfant, pourvu qu'un avis raisonnable ait été donné au Ministère et que l'employée fournisse une preuve de l'adoption.

Colombie-Britannique

Fonction publique

**Public Service Act (Loi sur la fonction publique)**

En vertu du règlement établi conformément à cette Loi, une employée peut prendre un congé sans solde pour une période allant jusqu'à six mois après l'adoption d'un enfant, sans perte de classification ni d'avantages.

Manitoba

Fonction publique

**Civil Service Act (Loi sur la fonction publique)**

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, une employée qui a adopté un enfant peut se voir accorder, sur demande écrite, un congé sans solde durant jusqu'à 10 semaines et commençant immédiatement après la date de l'adoption. L'employée peut être tenue de fournir la preuve de l'adoption.

Nouvelle-Écosse

Législation de portée générale

**Labour Standards Code (Code des normes du travail)**

Le Code prévoit un congé pour l'adoption d'un enfant de cinq ans ou moins. Le congé vise la semaine au cours de laquelle l'enfant adopté est confié aux soins de l'employée et toute autre semaine, jusqu'à concurrence de quatre, que peut demander l'employée. Cette disposition ne s'applique pas



**Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)**

La Partie IV de cette Loi prévoit un congé de maternité pour toutes les employées qui justifient d'un emploi continu de 12 mois ou plus au service de leur employeur, qui présentent à celui-ci un avis par écrit au moins quatre semaines de leur intention de prendre un congé de maternité et qui fournissent un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité comprend une période ne dépassant pas 18 semaines, commençant à un moment donné de la période de 12 semaines qui précède immédiatement la date prévue de l'accouchement. Si la date réelle de la naissance est plus tard que la date prévue, l'employée a droit à au moins six semaines de congé après la date réelle de la naissance. Elle peut reprendre son travail plus tôt s'il y a consentement mutuel entre elle et son employeur. Si l'employée ne peut pour des raisons médicales fondées retourner au travail après l'expiration du congé de maternité, elle a droit à une autre période ne dépassant pas six semaines si elle produit un certificat médical. À la fin de son congé de maternité, l'employée a le droit de reprendre le poste qu'elle occupait avant le congé ou un poste comparable dont le salaire et les avantages ne sont pas inférieurs à ceux qu'elle aurait touchés si elle n'avait pas obtenu un congé de maternité, sans perte d'ancienneté ni de privilèges sur le plan de la pension. L'employée doit aviser son employeur au moins 14 jours à l'avance de son intention de reprendre le travail après le congé de maternité. L'employeur ne peut congédier, mettre à pied, suspendre ou traiter injustement de quelque autre façon une employée parce que celle-ci est enceinte ou temporairement incapable de travailler en raison de sa grossesse, ou a demandé un congé de maternité. Les dispositions susmentionnées ne s'appliquent pas à des employées désignées travaillant dans une ferme.

**Fonction publique****Public Service Act (Loi sur la fonction publique)**

En vertu du régime établi sous le régime de cette Loi, a droit à un congé de maternité une employée qui justifie de 12 mois consécutifs d'emploi et qui demande ce congé au moins un mois à l'avance en produisant un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut excéder trois mois immédiatement avant la date prévue de l'accouchement et trois mois immédiatement après l'accouchement. L'employée qui justifie de 12 mois consécutifs d'emploi ne peut être congédiée ni mise à pied uniquement parce qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité. À la fin du congé, elle devra être affectée au poste qu'elle occupait auparavant.

Cette ordonnance, établie en vertu de la *Loi sur le salaire minimum*, demeurera en vigueur tant qu'elle ne sera pas modifiée ou abrogée par la nouvelle *Loi sur les normes du travail*. Elle stipule que peuvent prendre un congé de maternité les employées qui justifient de 20 semaines de travail au service du même employeur au cours des 12 mois précédant la date de l'avis écrit. Cet avis doit être donné à l'employeur au moins trois semaines avant la date prévue du congé de maternité. Il doit être accompagné d'un certificat médical indiquant la date prévue de la naissance. Le congé de maternité comprend 18 semaines qui peuvent se diviser, à la discrétion de l'employée, avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé ne peut commencer qu'au début de la période de 16 semaines précédant la date de la naissance. Si celle-ci se produit après la date prévue, l'employée a automatiquement droit à une prolongation correspondant à ce retard, à moins que l'employée puisse utiliser au moins deux semaines de congé de maternité. Si les conditions de travail présentent des risques pour l'enfant à naître, l'employée peut demander, sur présentation d'un certificat médical, d'être affectée à d'autres tâches en attendant le congé de maternité.

De plus, l'Ordonnance prévoit un congé spécial en cas de risque pour la santé, un congé à la suite d'une fausse couche et une prolongation de congé pour des raisons d'ordre médical. L'employeur doit donner avis de la fin du congé quatre semaines à l'avance et l'employée doit donner avis de son intention de retourner au travail deux semaines à l'avance. L'employeur doit affecter l'employée à son ancien poste et celle-ci jouit de tous les droits et prestations auxquels elle aurait eu droit si elle avait continué à travailler. L'employée qui ne reprend pas son travail à la fin du congé de maternité est considérée comme démissionnaire. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à certaines personnes employées dans une ferme ni aux domestiques.

## Fonction publique

### *Loi sur la fonction publique*

Cette Loi stipule qu'en ce qui concerne les congés de maternité, les membres de la fonction publique jouissent des privilèges décrits dans les conventions collectives particulières à chacun.

## Législation de portée générale

**Employment Standards Act, 1974 (Loi de 1974 sur les normes d'emploi)**

Cette Loi stipule que peut jouir d'un congé de maternité une employée qui est au service d'un employeur depuis au moins 12 mois et pendant les 11 semaines précédant immédiatement la date prévue de l'accouchement, si elle donne avis par écrit deux semaines à l'avance de la date à laquelle elle veut partir en congé et fournit un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Le congé comprend au moins 17 semaines, ou moins si l'employée le demande; il peut commencer à n'importe quel moment pendant la période de 11 semaines précédant immédiatement la date prévue de l'accouchement. L'employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit pouvoir réintégrer son ancien poste ou un poste de nature semblable dont le salaire est au moins égal à celui qu'elle touchait au début du congé. L'employée ne perd pas les privilèges d'ancienneté ou autres accumulés avant le congé.

**Fonction publique****Public Service Act (Loi sur la fonction publique)**

En vertu du régime établi sous le régime de cette Loi, une employée qui justifie de plus d'un an de service continu a le droit de prendre un congé sans solde et sans accumulation de crédits, pour donner naissance à un enfant. Ce congé se compose d'une période flexible de 17 semaines jusqu'à un maximum de 11 semaines immédiatement avant la date prévue de l'accouchement, et comptant au moins six semaines après la naissance. L'employée peut reprendre son travail plus tôt si elle donne avis de son intention une semaine à l'avance et présente un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de le faire. L'employée qui retourne au travail après un congé de maternité a le droit de reprendre son ancien poste et doit être rémunérée au taux de l'échelle de salaire atteint au moment de partir en congé.

**Ile-du-Prince-Édouard****Civil Service Act (Loi sur la fonction publique)**

En vertu du régime établi sous le régime de cette Loi, une employée peut se voir accorder un congé de maternité sans solde pour une période de quatre mois consécutifs. Ce congé ne touche en rien les congés de maladie et congés annuels déjà accumulés.

En vertu du règlement établi sous l'empire de cette Loi, une employée comptant au moins une année de service a droit à un congé de maternité sans solde. Ce congé peut durer au plus 18 semaines et commencer 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement ou plus tôt si la condition de l'employée nuit à son travail. Après l'accouchement, celle-ci doit prendre un congé d'au moins sept semaines sauf si elle produit un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de reprendre son travail plus tôt. A la fin du congé, l'employée a le droit de réintégrer le poste qu'elle remplissait avant le début du congé.

### ***Civil Service Act (Loi sur la fonction publique)***

#### **Fonction publique**

Ce Code stipule que peuvent jouir d'un congé de maternité les employées qui sont au service du même employeur depuis un an ou plus et qui présentent un certificat médical mentionnant la date prévue de l'accouchement. Le congé comprend 17 semaines, ou s'étend jusqu'à une certaine date 16 semaines après la date de l'accouchement. Il peut être réduit si l'employée présente un certificat médical attestant qu'une période plus brève suffit. L'employée réintégrera son travail sans perdre l'ancienneté ou les avantages sociaux accumulés au moment de prendre le congé de maternité. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux domestiques d'une résidence privée ni aux étudiants qui suivent une formation en vue d'exercer une profession donnée.

### ***Labour Standards Code (Code des normes du travail)***

#### **Législation de portée générale**

#### **Nouvelle-Écosse**

A Terre-Neuve, les congés sont sujets à négociation en vertu des diverses conventions collectives. En général, le congé de maternité peut comprendre trois mois avant la date prévue de l'accouchement et deux mois après celle-ci. Cette période peut être prolongée jusqu'à quatre mois avant et 17 semaines après l'accouchement.

#### **Fonction publique**

La période d'emploi qui suit le congé de maternité sera jugée suivre sans interruption la période d'emploi précédant le congé. L'employeur ne peut congédier une employée ni lui signifier son congédiement parce qu'elle-ci a pris un congé de maternité. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à une employée travaillant comme domestique dans un établissement où une pension ou un hébergement pour moins de trois personnes est fourni à titre onéreux.



Législation de portée générale

*Loi sur les normes minimales d'emploi*

Cette Loi prévoit un congé de maternité de six semaines avant la date de l'accouchement sur production d'un certificat médical indiquant que l'accouchement se produira probablement dans un délai de six semaines, et d'une autre période de six semaines après l'accouchement. L'employeur ne peut signifier un avis de congédiement à une employée en congé de maternité pour des raisons découlant de son absence, tant que celle-ci ne dépasse pas 17 semaines. L'employeur ne peut refuser d'employer une femme enceinte uniquement parce qu'elle est enceinte.

Fonction publique

*Loi sur l'administration financière*

Conformément à cette Loi, le Conseil du Trésor a adopté des politiques relatives aux congés des fonctionnaires qui ne font pas l'objet de négociations. Une employée enceinte doit aviser son surveillant qu'elle est enceinte au moins trois mois avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité comprend deux mois avant la date prévue de l'accouchement et trois mois après cette date. Cette durée peut être prolongée ou diminuée sur production d'un certificat médical. Une employée peut utiliser jusqu'à 10 jours de congés de maladie accumulés pendant la période d'attente de deux semaines de l'assurance-chômage.

Terre-Neuve

Législation de portée générale

*Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)*

Cette Loi stipule qu'une femme qui est employée en vertu d'un contrat de service depuis 12 mois consécutifs par le même employeur a droit à un congé de maternité. Ce congé consiste en une période ne dépassant pas 11 semaines avant la date prévue de la naissance, toute période requise entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement, et une période de six semaines immédiatement après la naissance de l'enfant. L'employée doit aviser son employeur au moins 15 semaines à l'avance et produire un certificat médical mentionnant la date prévue de la naissance. L'employeur et l'employée peuvent s'entendre pour réduire ou prolonger la période de congé si, dans le cas d'une réduction, l'employée présente un certificat médical attestant que la santé de l'employée ou de l'enfant n'en souffrira pas. Après le congé de maternité, l'employée retrouvera les mêmes conditions d'emploi, c'est-à-dire que son salaire, ses tâches, ses avantages et son poste ne seront pas moins avantageux qu'ils l'étaient avant le congé.



## Législation de portée générale

**Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)**

Cette Loi stipule que toute employée justifiant de 12 mois consécutifs d'emploi a droit à un congé de maternité à la condition d'aviser son employeur de la date à laquelle doit commencer ce congé quatre semaines à l'avance et de fournir un certificat médical mentionnant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité consistera en une période ne dépassant pas 17 semaines si l'accouchement se produit à la date prévue ou avant celle-ci, ou une période de 17 semaines plus une période supplémentaire équivalant à la période qui s'écoule entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement, si celui-ci se produit après la date prévue. Le congé de maternité commencera au plus tôt 11 semaines avant la date indiquée sur le certificat et se terminera au plus tard 17 semaines après la date de l'accouchement. L'employée sera affectée à son ancien poste ou à un poste comparable dont le salaire et les avantages sont semblables. Pour le calcul des prestations de pension et autres, l'emploi sera jugé sans interruption entre le début et la fin du congé. Aucun employeur ne peut congédier ou mettre à pied une employée qui justifie de 12 mois d'emploi à son service uniquement parce qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité. Les dispositions susmentionnées s'appliquent à toute personne employée dans une industrie ou une entreprise.

**Fonction publique****Civil Service Act (Loi sur la fonction publique)**

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, toute employée enceinte a droit à un congé de maternité si elle justifie de 12 mois continus d'emploi au service du gouvernement et si elle présente au moins quatre semaines à l'avance une demande écrite précisant la date à laquelle elle a l'intention de partir en congé, et un certificat médical précisant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité ne peut excéder 20 semaines sauf si l'accouchement se produit après la date prévue et dans ce cas, le congé peut être prolongé d'une période égale à celle qui sépare la date prévue de l'accouchement mentionnée dans le certificat médical, et la date réelle de celui-ci. La Commission peut modifier la durée du congé. Une employée qui a droit au congé de maternité peut demander d'utiliser au maximum 10 jours de ses congés de maladie accumulés pendant la période d'attente de l'assurance-chômage.

l'employée ait travaillé pendant une année sans interruption et qu'elle présente une demande au moins trois mois avant la date prévue de l'accouchement. Elle aura droit à un congé d'au moins 17 semaines, à moins qu'elle ne demande elle-même un congé plus court. Le Ministère décidera de la date à laquelle doit commencer le congé de maternité, sauf si l'employée présente un certificat médical justifiant une date plus hâtive ou demande que le congé se conforme aux règlements de l'assurance-chômage. Une fois son congé de maternité terminé, l'employée pourra réintégrer son ancien poste moyennant un traitement de niveau comparable et dans le même ministère.

#### Colombie-Britannique

#### Législation de portée générale

#### *Maternity Protection Act, 1966 (Loi de 1966 sur la protection de la maternité)*

Cette Loi stipule qu'un congé de maternité doit être accordé quand un certificat médical a été produit. Le congé représente une période de six semaines avant la date de l'accouchement et de six semaines après l'accouchement ou au cours de la période suivant la date recommandée dans le certificat, selon la plus longue des deux périodes. L'employeur ne doit pas congédier une employée parce que celle-ci a pris un congé de maternité avant ou à moins qu'elle ait été absente pour une période de seize semaines. Cette Loi ne s'applique pas aux entreprises agricoles et d'horticulture ni au personnel domestique travaillant dans une résidence privée. Cette Loi était en voie de révision au moment de la rédaction du présent texte.

#### Fonction publique

#### *Public Service Act (Loi sur la fonction publique)*

En vertu d'un règlement établi sous l'empire de cette Loi, une employée régulière a droit à un congé de maternité sans rémunération après la période initiale de stage. La demande de congé doit être présentée au moins trois mois avant la date de l'accouchement. Le congé lui-même comprend neuf semaines avant la date prévue de l'accouchement et ne peut dépasser six mois. On peut en différer le début ou le prolonger d'une période allant jusqu'à six mois pour des raisons de santé sur production d'un certificat de médecin. A son retour d'un congé de maternité, l'employée doit réintégrer son ancien poste ou un poste de rang et traitement équivalents.

enceinte et qui demande un congé de maternité aura droit à ce congé pour une période commençant au moins 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant au plus tard 6 mois après cette date. Le sous-chef peut reporter la date de début ou permettre que le congé commence plus tôt que 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement, ou mettre fin au congé plus tôt que prévu si l'employée produit un certificat médical attestant que sa santé n'en souffrira pas. Une disposition spéciale autorise les employées à verser des cotisations au Compte de pensions de la fonction publique pendant qu'elles sont en congé de maternité. Cette politique s'applique à toutes les employées, sauf aux employées occasionnelles, engagées comme employées permanentes, temporaires, à temps partiel ou à titre saisonnier.

## Alberta

### Législation de portée générale

#### *Alberta Labour Act (Loi sur le travail de l'Alberta)*

Une ordonnance établie en vertu de cette Loi stipule qu'une employée enceinte et au service de son employeur depuis au moins 12 mois a droit au congé de maternité sans rémunération. Ce congé représente une période de 12 semaines immédiatement avant la date prévue de l'accouchement, la période, s'il y a lieu, entre la date prévue et la date effective de l'accouchement, et une période ne dépassant pas six semaines immédiatement après la date de l'accouchement. L'employée enceinte doit donner un avis de deux semaines à son employeur et fournir un certificat médical précisant la date prévue de l'accouchement. La période de six semaines peut être réduite avec le consentement de l'employeur sur présentation d'un certificat médical indiquant que la reprise des fonctions ne nuira pas à la santé de l'employée. Une prolongation de la période de six semaines d'au plus trois semaines sera accordée si l'employée fournit à son employeur un certificat médical indiquant que, pour des raisons médicales survenues après la date de l'accouchement, l'employée en question ne pourra reprendre le travail à la date prévue. Aucun employeur ne peut congédier ni mettre à pied une employée parce que celle-ci est enceinte ou a pris un congé de maternité. Une employée qui désire reprendre son travail à la fin de son congé de maternité doit en aviser son employeur deux semaines à l'avance et l'employeur doit l'affecter au poste qu'elle occupait au moment de prendre le congé de maternité ou à un poste de nature comparable.

## Fonction publique

### *Public Service Act (Loi sur la fonction publique)*

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, un congé de maternité sera accordé quand il vise une période ne dépassant pas six mois à partir de la date du départ jusqu'à la date du retour, pourvu que

### III. LÉGISLATION CONCERNANT LES CONGÉS ET LES PRESTATIONS DE MATERNITÉ

#### Gouvernement fédéral

#### Législation de portée générale

#### *Code canadien du travail*

Le Code stipule que les femmes employées dans des établissements relevant de la compétence fédérale ont droit à des congés de maternité. Toute employée justifiant de 12 mois consécutifs d'emploi au service d'un employeur et soumettant quatre semaines à l'avance un avis de son intention de prendre un congé de maternité, et fournissant également à son employeur un certificat médical indiquant la date approximative de l'accouchement, a droit à ce congé. Ce dernier consiste en une période ne dépassant pas 17 semaines, ou l'ensemble de 17 semaines et une période additionnelle égale à la période écoulée entre la date précisée dans le certificat médical et la date effective de l'accouchement, si celui-ci se produit après la date en question. Ce congé doit commencer au plus tôt 11 semaines avant la date de l'accouchement indiquée dans le certificat médical et se terminer au plus tard 17 semaines après la date réelle de l'accouchement. Après un congé de maternité, l'employée doit pouvoir réintégrer le poste qu'elle occupait au moment où son congé a commencé, ou être affectée à un poste comparable dont le traitement et les avantages sont au moins égaux à ceux de son ancien poste. Pour les besoins du calcul des prestations de pension et autres, la période d'emploi suivant le congé de maternité sera censée être sans interruption par rapport à la période d'emploi précédant celui-ci. Aucun employeur ne peut congédier ou mettre à pied une employée pour le seul motif qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité.

#### *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*

La Loi stipule que dans les cas de maternité des prestations d'assurance-chômage seront versées à une personne qui justifie de 20 semaines ou plus d'emploi assurable pendant la période d'admissibilité (il s'agit normalement de 52 semaines précédant la date de la réclamation). Les prestations seront versées, après un délai de deux semaines, pendant une période maximale de 15 semaines. Cette période de 17 semaines est flexible, c'est-à-dire qu'elle peut commencer au moins huit semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 17 semaines après la date de l'accouchement. La prestataire doit fournir un certificat médical qui précise la date prévue de l'accouchement, ainsi que tout autre document requis par la Commission. Elle doit également faire savoir la date de naissance de l'enfant.

#### *Loi sur l'administration financière*

En vertu du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique établi conformément à cette Loi, toute employée qui devient

## Saskatchewan

### *Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)*

Cette Loi stipule qu'aucun employeur ne doit user de discrimination à l'égard de ses employés en rémunérant une employée à un taux inférieur à celui que touche un employé, ou *vice versa*, pour un travail semblable accompli dans le même établissement dans des conditions de travail semblables et dont l'exécution requiert les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités, sauf quand cet écart repose sur un régime d'ancienneté ou de mérite. La Loi ne s'applique pas à un employé dont le travail concerne surtout l'agriculture, l'élevage ou le maraîchage.

## Territoire du Yukon

### *Labour Standards Ordinance (Décret sur les normes du travail)*

Ce Décret stipule qu'aucun employeur ne doit user de discrimination à l'égard de ses employés en rémunérant une employée à un taux inférieur à celui que touche un employé, ou *vice versa*, pour le même travail accompli dans des conditions semblables. Le Décret ne s'applique pas quand l'écart repose sur un régime d'ancienneté ou de mérite, un régime qui tient compte de la qualité ou de la quantité de la production ou sur tout facteur autre que le sexe. Le Décret sur les normes du travail ne lie pas la Couronne.



**Labour Standards Code (Code des normes du travail)**

Ce Code interdit à un employeur de verser à une employée un salaire inférieur au salaire qu'il paie à un employé pour faire un travail passablement semblable dans le même établissement et exigeant passablement les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et devant être accompli dans des conditions semblables, à moins que l'employeur n'établisse qu'un facteur autre que le sexe justifie l'écart de salaire.

**Ontario****Employment Standards Act, 1974 (Loi de 1974 sur les normes d'emploi)**

Cette Loi stipule qu'aucun employeur ne peut verser à une employée une rémunération inférieure à celle qu'il verse à un employé, ou *vice versa*, pour un travail passablement semblable dans le même établissement, qui exige les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et qui est fait dans des conditions de travail semblables. La Loi ne s'applique pas quand ledit paiement tient compte d'un régime d'ancienneté ou de mérite, d'un régime qui établit le salaire selon la quantité ou la qualité de la production ou d'une différenciation fondée sur un facteur autre que le sexe.

**Île-du-Prince-Édouard****Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne)**

Cette Loi stipule qu'aucun employeur ne doit user de discrimination à l'égard de ses employés en rémunérant un employé à un taux inférieur au taux accordé à un autre employé pour un travail essentiellement semblable dont l'exécution demande la même instruction, expérience et responsabilités et les mêmes aptitudes et efforts, et qui se fait dans des conditions semblables. Elle ne s'applique pas quand l'écart découle d'un régime d'ancienneté ou de mérite ou d'un régime en vertu duquel les gains reposent sur la quantité ou la qualité de la production ou du rendement.

**Québec****Charte des droits et libertés de la personne**

Cette Charte stipule que tout employeur doit, sans discrimination, accorder le même salaire ou traitement aux employés qui font un travail équivalent au même endroit. Un écart de salaire ou de traitement fondé sur l'expérience, l'ancienneté, les années de service, le mérite, la productivité ou les heures supplémentaires n'est pas considéré comme discriminatoire si ces critères s'appliquent également à tous les employés.



diffèrent de celui qu'ils versent aux employés de l'autre sexe dans la même entreprise, si le travail que doivent faire les employés de chaque sexe est identique ou passablement semblable, sauf si la différence en question repose sur un facteur autre que le sexe qui, de l'avis de la commission, pourrait normalement justifier celle-ci.

#### **Nouveau-Brunswick**

Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération qu'applique cette province ne figurent pas dans une loi donnée, bien qu'elles semblent faire partie des dispositions générales de lutte contre la discrimination dans la *Loi sur les droits de l'homme* (voir la première section).

#### **Terre-Neuve**

#### **Newfoundland Human Rights Code (Code des droits de la personne de Terre-Neuve)**

Ce Code interdit aux employeurs d'établir ou de maintenir des écarts de salaire entre leurs employés masculins et féminins qui travaillent dans la même entreprise et qui font, dans des conditions semblables ou identiques, le même travail ou un travail semblable exigeant les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités, ou des aptitudes, efforts et responsabilités semblables, sauf quand cet écart est fondé sur un régime d'ancienneté ou de mérite. Le Code stipule aussi qu'une employée qui travaille dans la même entreprise qu'un employé et qui fait dans des conditions identiques ou semblables, un travail identique ou semblable exigeant des aptitudes, efforts et responsabilités identiques ou semblables, doit jouir des mêmes possibilités de formation et de promotion, des mêmes droits à la pension et des mêmes conditions d'assurance.

#### **Territoires du Nord-Ouest**

#### **Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes méthodes d'emploi)**

Ce Décret stipule qu'aucun employeur ne peut affecter une femme à une tâche pour laquelle celle-ci est rémunérée moins que ne l'est un homme employé par le même employeur, quand il s'agit d'un travail semblable ou passablement semblable. Ce Décret ne s'applique pas à un employé domestique qui travaille dans une résidence privée, au service d'une organisation ou société exclusivement charitable, philanthropique, éducative, fraternelle, religieuse ou sociale, à but non lucratif, ou de toute organisation dont le but premier est de protéger le bien-être d'un groupe religieux ou racial et qui n'est pas exploitée dans un but lucratif.

## II. LÉGISLATION CONCERNANT L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

### Gouvernement fédéral

#### *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Cette Loi stipule que recourir à une pratique discriminatoire un employeur qui établit ou entretient des différences salariales entre ses employés masculins et féminins exécutant dans le même établissement un travail de valeur égale. Pour évaluer le travail accompli par les employés, on doit utiliser comme critère l'ensemble des aptitudes, efforts et responsabilités nécessaires à l'exécution du travail ainsi que les conditions dans lesquelles se fait le travail. Nonobstant cette disposition, n'est pas une pratique discriminatoire le fait de remettre à des employés masculins et féminins des salaires différents si cette différence repose sur un facteur qui, selon des lignes directrices précises de la Commission canadienne des droits de la personne, est un facteur raisonnable justifiant cette différence. Le sexe ne constitue pas un facteur raisonnable qui justifie une différence de salaire.

### Alberta

#### *Individual's Rights Protection Act (Loi sur les droits de la personne)*

Cette Loi interdit à un employeur de rémunérer une employée à un taux inférieur au taux versé à un employé, et vice versa, pour un travail semblable ou passablement semblable, à moins que la différence repose sur un facteur autre que le sexe, pouvant normalement justifier une différence.

### Colombie-Britannique

#### *Human Rights Code of British Columbia (Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique)*

Ce Code interdit aux employeurs d'user de discrimination à l'égard de leurs employés en affectant un employé d'un sexe donné à un travail pour lequel cet employé est rémunéré à un taux moindre que le même employeur verse à un autre employé de l'autre sexe qui fait un travail semblable ou passablement semblable, à moins que l'écart de rémunération repose sur un facteur autre que le sexe qui peut justifier la différence en question.

### Manitoba

#### *Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)*

La Partie IV de cette Loi interdit aux employeurs d'user de discrimination à l'égard de leurs employés en versant à des employés d'un sexe un salaire

nelle, de promotion, de mutation, de déplacement, de mise à pied, de suspension, congédiement ou conditions d'emploi d'une personne, ou dans l'établissement de catégories ou classes d'emploi, pour des motifs de sexe, d'orientation sexuelle, de race, de couleur, d'origine ethnique ou religion, de convictions politiques, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de conditions sociales ou de handicaps physiques. Les associations professionnelles et les agences d'emploi doivent également s'y conformer.

#### **Saskatchewan**

##### ***Saskatchewan Human Rights Code (Code des droits de la personne)***

Ce Code interdit toute discrimination en matière d'emploi ou de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge (18 à 65 ans), d'état matrimonial, de race, de croyance, de religion, de couleur, d'infirmité physique, de nationalité, d'ascendance ou de lieu d'origine. La disposition relative à l'âge ne touche aucunement l'application d'une modalité normale d'un régime de retraite, de pension de retraite, de pension ou d'assurance ou de tout régime fondé sur l'ancienneté. Les dispositions concernant la discrimination fondée sur le sexe, l'infirmité physique ou l'âge ne s'appliquent pas quand elles représentent une particularité ou une exigence raisonnable. Les agences d'emploi, les associations professionnelles et commerciales et les syndicats doivent s'y conformer. Les demandes et annonces d'emploi aussi.

#### **Territoire du Yukon**

##### ***Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes méthodes d'emploi)***

Ce Décret interdit toute discrimination dans les conditions d'emploi pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, de race, de religion, de croyance religieuse, de couleur, d'ascendance ou d'origine ethnique ou nationale. La disposition ci-dessus s'applique aussi aux syndicats. Les demandes et annonces d'emploi doivent aussi s'y conformer. Ce Décret ne lie pas la Couronne et ne s'applique pas au personnel domestique d'une résidence privée, ni à une organisation ou société exclusivement charitable, philanthropique, éducative, fraternelle, religieuse ou sociale dont le but premier est de protéger, sans but lucratif, le bien-être d'un groupe religieux ou racial. Le Décret était en voie de révision au moment de la préparation du manuscrit.

**Ontario Human Rights Code (Code des droits de l'Ontario)**

Ce Code interdit toute discrimination contre quiconque en matière de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge (40 à 65 ans), d'état matrimonial, de race, de croyance, de couleur, de nationalité, d'ascendance ou de lieu d'origine. Le Code interdit aussi aux agences d'emploi, syndicats et professions autonomes d'utiliser de discrimination pour ces motifs. Les annonces et demandes d'emploi doivent aussi, s'y conformer. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas quand l'âge, le sexe ou l'état matrimonial est une exigence jugée essentielle *en toute bonne foi*. Ces dispositions ne s'appliquent pas à un domestique qui travaille dans une résidence unifamiliale ni à des organisations exclusivement religieuses, philanthropiques, éducatives, fraternelles ou sociales à but non lucratif, quand il s'agit d'une particularité ou d'une exigence jugée essentielle *en toute bonne foi*. L'interdiction de discrimination en matière de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge et d'état matrimonial ne s'applique pas aux clauses normales d'un régime de caisse de retraite ou d'assurance.

**Ile-du-Prince-Édouard**

**Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne)**

Cette Loi interdit toute discrimination en matière d'emploi ou de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge (18 à 65 ans), d'état matrimonial, de race, de religion, de croyance, de couleur, d'origine ethnique ou nationale, de croyances politiques ou d'un handicap physique. La Loi interdit aussi aux agences d'emploi, organisations d'employés, associations professionnelles, commerciales ou d'affaires, d'utiliser de discriminations pour ces motifs. Les formules de demande d'emploi et les annonces d'emploi doivent s'y conformer. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à un domestique au service d'une seule famille qui vit avec cette famille, ni à une organisation exclusivement religieuse ou ethnique à but non lucratif quand la religion, les croyances, la couleur, le sexe, l'état matrimonial ou l'origine ethnique ou nationale constituent une exigence professionnelle raisonnable. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas non plus à un refus, une restriction, une particularité ou une préférence fondée sur une exigence jugée essentielle *en toute bonne foi*. Il appartient à l'employeur ou à la personne alléguant qu'il s'agit d'une exigence essentielle de prouver qu'il en est ainsi.

**Québec**

**Charte des droits et libertés de la personne**

Cette Charte interdit toute discrimination en matière d'emploi, d'apprentissage, de durée de la période de stage, de formation profession-



**Terre-Neuve**

**Newfoundland Human Rights Code (Code des droits de la personne)**

Ce Code interdit toute discrimination contre quiconque en matière d'emploi ou de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge (19 à 65 ans), d'état matrimonial, de race, de religion, de croyances religieuses, d'opinions politiques, de couleur ou d'origine ethnique, nationale ou sociale. Le Code interdit aussi aux agences d'emploi et aux syndicats d'utiliser de discrimination pour ces motifs. Les demandes et annonces d'emploi doivent également s'y conformer. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à l'expression d'une restriction, particularité ou préférence fondée sur une exigence jugée essentielle *en toute bonne foi*, ni à un employeur qui représente une organisation exclusivement religieuse ou fraternelle à but non lucratif, ni à l'emploi d'un domestique au service d'une seule famille et vivant chez cette famille.

**Territoires du Nord-Ouest**

**Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes méthodes d'emploi)**

Ce Décret interdit toute discrimination dans les conditions d'emploi pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, de race, de croyance, de couleur, de nationalité, d'ascendance, de lieu d'origine ou de résidence. Ces dispositions s'appliquent aussi aux syndicats. Les demandes et annonces d'emploi doivent également s'y conformer. Ce Décret ne s'applique pas à un domestique travaillant dans une résidence privée, au service d'une organisation ou société exclusivement charitable, philanthropique, éducative, fraternelle, religieuse ou sociale à but non lucratif, ni d'une organisation dont le but premier est de protéger le bien-être d'un groupe religieux ou racial particulier et qui n'est pas exploitée dans un but lucratif.

**Nouvelle-Écosse**

**Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne)**

Cette Loi interdit toute discrimination contre quiconque en matière d'emploi ou de condition d'emploi ou dans l'utilisation des formules de demande ou des annonces d'emploi, pour des motifs de sexe (sauf si l'exigence relative au sexe est jugée essentielle *en toute bonne foi*), d'état matrimonial, de handicap physique ou d'âge (40 à 65 ans). Toute discrimination en matière d'emploi ou de condition d'emploi est également interdite pour des motifs de race, de religion, de croyances, de couleur ou d'origine ethnique ou nationale. Cette disposition ne s'applique pas à un domestique au service d'une seule famille et vivant avec cette famille, ni à une organisation exclusivement religieuse ou ethnique à but non lucratif dont l'objet est avant tout de protéger le bien-être d'un groupe religieux ou ethnique particulier, selon le cas, si la religion, la croyance, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale est une exigence raisonnable du poste.

**Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne)**

Cette Loi interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la race, la nationalité, la couleur, un handicap physique, l'origine ethnique ou nationale, les croyances politiques ou la situation de famille. Les agences d'emploi, les syndicats, les associations d'employeurs et les associations professionnelles ne peuvent établir de distinction pour ces motifs. Les demandes et annonces d'emploi doivent également s'y conformer. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas quand le sexe, l'âge, l'état matrimonial, un handicap physique ou les croyances politiques doivent être pris en considération en raison de la nature même du poste ou de l'emploi. Ces dispositions ne s'appliquent pas à un domestique dans une résidence unifamiliale ni à une organisation exclusivement religieuse, philanthropique, éducative, fraternelle ou sociale à but non lucratif, quand un des motifs ci-dessus constitue une exigence ou particularité jugée essentielle en toute bonne foi.

Les personnes qui n'ont pas atteint leur majorité peuvent être exemptées des dispositions de cette Loi conformément aux dispositions de toute loi provinciale régissant l'emploi des personnes n'ayant pas atteint l'âge de la majorité. Les dispositions relatives à un handicap physique peuvent ne pas s'appliquer quand la nature ou la gravité du handicap empêche une personne ou la rend incapable d'accomplir de façon satisfaisante les tâches du poste. Est admise, une distinction fondée sur le sexe, l'âge, la situation de famille, un handicap physique ou l'état matrimonial dans un régime d'avantages sociaux si la Commission est d'avis, compte tenu de lignes de conduite précises à cet égard, que cette distinction n'est pas discriminatoire.

**Nouveau-Brunswick****Loi sur les droits de l'homme**

Ce Code interdit toute discrimination contre quiconque en matière d'emploi ou de condition d'emploi pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge (plus de 19 ans), l'état matrimonial, la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine ou un handicap physique. Le Code interdit aussi aux agences d'emploi, aux syndicats, aux associations d'employeurs, aux associations professionnelles, commerciales ou d'affaires d'user de discrimination pour ces motifs. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si une précision ou préférence est fondée sur une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, selon les normes de la Commission.



## Alberta

### *Individual's Rights Protection Act (Loi sur les droits de la personne)*

fonction du sexe, de l'âge, de l'état matrimonial, de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion. Les dispositions relatives au sexe ou à l'âge ne s'appliquent pas quand la Commission est convaincue que la précision d'un sexe ou d'un âge particulier est une exigence *vraiment* essentielle du poste.

Cette Loi interdit toute discrimination relativement à l'emploi ou aux conditions d'emploi, fondée sur le sexe, l'âge (45 à 65 ans), l'état matrimonial, la race, les croyances religieuses, la couleur, les ascendants ou le lieu d'origine. Les clauses relatives à l'âge et à l'état matrimonial ne s'appliquent pas aux dispositions raisonnables des régimes de pension, de retraite ou d'assurance. Les motifs de discrimination précités ne s'appliquent pas non plus à un refus, une restriction, une précision ou une préférence d'une exigence jugée essentielle *en toute bonne foi*. Les syndicats ne doivent pas faire de discrimination pour ces motifs. Les demandes et annonces d'emploi doivent aussi se conformer à ces dispositions à moins qu'une exigence jugée essentielle en *toute bonne foi* ne soit en cause. La disposition relative à la discrimination en matière d'emploi, d'annonces et de demandes d'emploi ne s'applique pas au personnel domestique d'une maison privée ni aux employés d'une ferme qui vivent dans la maison même du fermier.

## Colombie-Britannique

### *Human Rights Code of British Columbia (Code des droits de la personne)*

Ce Code interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe, l'âge (45 à 65 ans), l'état matrimonial, la race, la religion, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, les croyances politiques ou une condamnation criminelle sans rapport à la fonction ou à l'emploi. Les syndicats, les associations d'employeurs et les associations professionnelles ne peuvent ainsi établir de distinction injuste. Les demandes et annonces d'emploi doivent également s'y conformer. Le Code stipule que tout le monde a le droit de jouir des mêmes occasions, compte tenu des exigences *réelles* du poste ou d'un emploi. La disposition relative à l'âge ne touche pas les modalités raisonnables d'un régime de retraite, de pension de retraite, de pension ou d'assurance ou tout régime normal fondé sur l'ancienneté.

Cette Loi interdit à la Commission de la fonction publique de faire de la discrimination en établissant ou appliquant des normes de sélection en

*(4) Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Le règlement établi en vertu de cette Loi stipule que tout contrat passé avec le gouvernement du Canada par l'intermédiaire d'un adjudicateur pour l'exécution de projets de construction, de rénovation, de réparation ou de démolition doit contenir une disposition interdisant la discrimination dans l'embauche et l'emploi pour des motifs de sexe, âge, état matrimonial, race, origine nationale, couleur ou religion.

*(3) Loi sur les justes salaires et les heures de travail*

La Partie VII de cette Loi renferme une disposition qui interdit toute discrimination contre un travailleur postulant un emploi pour les mêmes motifs que précise la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou en raison d'une affiliation politique, à moins que la sélection de l'employé ne soit fondée sur une exigence jugée essentielle en toute bonne foi.

*(2) Loi sur l'assurance-chômage de 1971*

Cette Loi interdit toute discrimination en matière d'emploi ou de politiques ou pratiques d'emploi pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, un handicap physique ou des condamnations pour lesquelles la grâce a été accordée. Les associations d'employés ne doivent pas faire de discrimination fondée sur ces motifs. Les demandes et les annonces d'emploi doivent également se conformer à cette loi. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si les exigences de l'emploi sont fondées sur des qualités professionnelles jugées essentielles en toute bonne foi. Elles ne s'appliquent pas non plus si la personne n'a pas atteint l'âge minimal d'emploi prévu par la loi. Les modalités des caisses ou régimes particuliers de pension ne sont pas touchés par cette Loi.

*(1) Loi canadienne sur les droits de la personne*

**Gouvernement fédéral**

**I. LÉGISLATION INTERDISANT LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

**B. Législation fédérale et provinciale concernant les femmes en emploi au Canada**

familiale et professionnelle. Dans les principes généraux, on fait appel aux autorités compétentes afin qu'elles poursuivent, en collaboration avec les organisations privées et publiques intéressées — notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs — une politique appropriée visant à permettre aux femmes ayant des responsabilités familiales, de travailler en dehors de chez elles et d'exercer leur droit à le faire sans être exposées à aucune discrimination, et afin que les autorités encouragent, facilitent ou assurent elles-mêmes l'établissement de services qui permettent aux femmes de remplir harmonieusement leurs diverses responsabilités familiales et professionnelles.

On fait également appel aux autorités compétentes afin qu'elles entreprennent des recherches et afin qu'elles amènent le public à mieux comprendre les problèmes des travailleuses ayant des responsabilités familiales. Les dispositions traitent des services et installations de soins aux enfants, et il est recommandé que les autorités prennent, en collaboration avec les organisations publiques et privées, toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que ces services répondent bien aux besoins qu'aurait révélés toute recherche à ce sujet.

La Recommandation renvoie aux dispositions de la Convention concernant la politique de l'emploi de 1964 ainsi que la Recommandation correspondante, en soulignant les aspects qui ont trait aux travailleuses ayant des responsabilités familiales.

e) Convention concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations (n° 110), Partie VIII (Protection de la maternité), adoptée en 1958.

Cette Convention établit des normes concernant l'emploi des travailleurs de plantations. La Partie VII traite du congé de maternité auquel ont droit les femmes qui travaillent dans les plantations. Il n'y a que des différences de détail entre les dispositions de cette Convention et celles de la Convention concernant la maternité.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

f) Convention concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur (n° 127), adoptée en 1967.

Cette Convention interdit de demander ou de permettre à tout travailleur de porter ou de lever des charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité. En outre, dans le cas des femmes affectées au transport manuel de charges, le poids maximum prévu pour ces charges est nettement inférieur à celui qui est prévu pour les hommes.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

g) Convention concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène (n° 136), adoptée en 1971.

Cette Convention établit des normes concernant l'emploi des travailleurs à toutes les activités comportant des risques d'intoxication dus au benzène. Elle interdit également l'emploi à ces activités de femmes en état de grossesse médicalement constatée et de mères qui allaitent leur enfant.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

### (iii) Recommandations

Nombre de recommandations adoptées par l'OIT prévoient des normes plus élevées que celles établies dans les conventions. Dans d'autres cas, on peut adopter une recommandation sans qu'elle soit suivie d'une convention. Ces actes n'ont pas caractère obligatoire. La Recommandation qui suit présente un intérêt particulier dans le domaine de l'emploi féminin, étant donné qu'une convention pourrait ultérieurement lui donner suite.

Recommandation concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales (n° 123), adoptée en 1965.

Cette Recommandation a été rédigée pour tenir compte du nombre croissant de femmes qui travaillent à l'extérieur du foyer et font partie intégrante de la population active dont elles constituent un élément essentiel, surtout de celles qui font face à une double responsabilité,

pour les travailleuses. Les normes énoncées dans ces Conventions comprennent des congés de maternité dont la durée sera de six semaines au moins avant l'accouchement, des prestations en espèces et en soins médicaux, et des interruptions de travail pour l'allaitement.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention (103); dans plusieurs pays industrialisés, on estime qu'il faudrait la réexaminer à la lumière des conditions de vie modernes.

b) *Conventions concernant le travail de nuit des femmes (nos 4, 41 et 89), adoptées en 1919, 1934 et 1948.*

Déjà en 1905, on prenait des dispositions à l'échelle internationale pour interdire le travail de nuit des femmes, avant que ne fût généralisée l'application des normes de travail. Ainsi, une des premières conventions adoptées par l'OIT représentait une convention qu'adopta en 1905 un Congrès technique et diplomatique organisé par le Gouvernement de la Suisse par l'intermédiaire d'une association internationale pour la législation dans le domaine de l'emploi. Les conventions de l'OIT interdisent tout travail de nuit des femmes employées dans l'industrie; on entend par là une période d'au moins onze heures consécutives, y compris la période entre 10 heures du soir et 7 heures du matin. On prévoit certaines exceptions; en outre, la Convention ne s'applique pas aux femmes qui occupent un poste de direction, ni aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention (89); dans plusieurs pays industrialisés, on est d'avis qu'il faudrait la réexaminer en se fondant sur les conditions de vie modernes.

c) *Convention concernant l'emploi de la céruse dans la peinture (no 13), adoptée en 1921.*

Cette Convention circonscrit l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments; elle interdit d'employer les femmes aux travaux comportant l'usage de ces produits.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

d) *Convention concernant les normes minimums de la sécurité sociale (no 102), adoptée en 1952.*

Cette Convention énumère une longue série de normes minimums de sécurité sociale, y compris des normes applicables aux femmes en cas de veuvage et de maternité, ainsi qu'aux femmes qui sont soutiens de famille. Les dispositions prévoient aussi l'égalité de traitement des résidentes de nationalité étrangère, mais aucune disposition ne mentionne l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.



de bien-être et de santé devraient être également applicables aux travailleurs des deux sexes: les normes de protection de la maternité ne sont pas comprises parmi ces mesures.

**(ii) Conventions relatives à la promotion de la femme**

a) *Convention concernant l'égalité de rémunération (n° 100), adoptée en 1951*

Cette convention vise à assurer l'application à tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle recommande de prendre des mesures pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sera appliqué au moyen soit de la législation nationale, soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation, soit de conventions collectives, soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Le Canada a ratifié cette Convention le 16 novembre 1972.

b) *Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (n° 111), adoptée en 1958.*

Cette Convention invoque le principe général de l'égalité en matière d'emploi, de profession et de formation professionnelle, afin d'éliminer toute discrimination, y compris celle fondée sur le sexe.

Le Canada a ratifié cette Convention le 26 novembre 1964.

c) *Convention concernant la politique de l'emploi (n° 122), adoptée en 1964.*

Cette Convention ne s'applique pas aux femmes de façon précise, mais les principes généraux qu'on y énonce n'en sont pas moins particulièrement pertinents. Parmi ces principes, on reprend celui d'une politique efficace visant à assurer l'expansion économique fondée sur le plein emploi, on produit et librement choisi. En ce qui a trait au libre choix de l'emploi, on exige de donner à chaque travailleur toutes les possibilités d'acquiescer les qualifications nécessaires pour occuper un emploi et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quel que soit son sexe.

Le Canada a ratifié cette Convention le 16 septembre 1966.

**(iii) Conventions relatives à la protection de la femme**

a) *Conventions concernant la maternité (nos 3 et 103), adoptées en 1919 et 1952.*

La protection de la maternité a fait l'objet d'une des toutes premières conventions de l'OIT. Cette Convention établit le principe des dispositions légales touchant les congés de maternité et les prestations de maternité



L'Organisation internationale du Travail est une des rares organisations à l'échelle internationale qui remontent aux premières années après la guerre de 1914-1918; les actes internationaux qu'elle a adoptés sous forme de conventions et de recommandations constituent un Code international du travail, commencé en 1919. Pour la plupart, les recommandations se composent de normes internationales plus élaborées que celles énoncées dans les conventions. Les conventions peuvent être ratifiées par les Etats membres, qui s'engagent à rendre compte à l'OIT des mesures prises pour maintenir les normes des conventions auxquelles ils auront adhéré. En général, elles traitent de normes dans les domaines de la sécurité sociale, de la sécurité au travail, des règles d'hygiène, de la durée du travail, de l'orientation et de la formation professionnelles, de la politique de l'emploi et de la liberté syndicale. Elles concernent tous les travailleurs, hommes, femmes et enfants. Aux conventions générales s'ajoute toutefois un petit nombre de conventions relatives plus particulièrement à la promotion et à la protection de la femme. Les conventions relatives à la promotion de la femme visent à lutter contre la discrimination économique et sociale dont elle est victime sur le plan du travail; les conventions relatives à sa protection ont été créées à l'origine dans le but de protéger plus particulièrement les travailleuses là où il n'existait pas de normes suffisantes de bien-être et de santé. Dans plusieurs pays, on considère à présent que les conventions de protection ont plutôt tendance à faire obstacle aux objectifs visés par les conventions de promotion. A leur avis, les mesures

## 2. Organisation internationale du Travail (OIT)

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

Cette Convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'Unesco, le 14 décembre 1960. Elle interdit la discrimination dans le domaine de l'enseignement de tout genre et à tout niveau pour divers motifs, y compris le sexe. On entend par discrimination toute distinction, tout refus d'admission, toute restriction ou toute préférence qui aurait pour objet ou pour effet d'aller à l'encontre de l'égalité de traitement dans l'enseignement. Nul ne sera exclu de l'enseignement de quelque genre et à quelque niveau que ce soit. Nul ne sera limité à une éducation de niveau inférieur; il est en outre interdit de maintenir tout système ou tout établissement séparé d'enseignement spécialement à l'intention de certaines personnes en raison de leur race, couleur, sexe, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale ou sociale, situation économique ou naissance.

*Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement*

### 1. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (Unesco)

## IV. CONVENTIONS ADOPTÉES PAR LES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES

**5. Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages**

L'Assemblée générale a adopté le 7 novembre 1962 cette Convention, qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la femme et entérinée par le Conseil économique et social. Elle établit comme principe de base qu'aucun mariage ne sera contracté sans le consentement libre et entier des parties en cause, et que la législation nationale doit fixer l'âge minimum du mariage. Elle traite également de l'enregistrement officiel des mariages par les organismes autorisés.

Le Canada n'a pas encore ratifié cette Convention.

**6. Convention sur la réduction des cas d'apatridie**

Cette Convention a été adoptée le 28 août 1961, lors d'une Conférence des Nations Unies sur l'élimination et la réduction des futurs cas d'apatridie, pour donner suite à une Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 4 décembre 1954. Elle traite des circonstances particulières dans lesquelles une mère a le droit de transmettre sa nationalité à ses enfants; il y est aussi question de la protection de la nationalité des femmes si elles se marient ou lors de la cessation du mariage, dans le cas où les lois nationales ne souscriraient pas aux principes énoncés dans la Convention sur la nationalité de la femme mariée.

Le Canada n'a pas encore ratifié cette Convention.

**7. Convention pour la répression et l'abolition de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui**

L'Assemblée générale a adopté cette Convention le 2 décembre 1949. Elle codifie et élabore une série d'actes internationaux qui datent du début du siècle et qui traitent de l'élimination de la traite des femmes et des enfants.

Le Canada n'a pas ratifié cette convention.

**8. Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage**

Cette Convention a été adoptée le 4 septembre 1956, lors de la Conférence de plénipotentiaires sur une convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, conférence qui eut lieu à Genève. Elle oblige tous les Etats qui la ratifient de prendre toutes les mesures possibles et nécessaires, par l'intermédiaire des lois ou autrement, afin d'amener progressivement et aussitôt que possible l'abolition complète des institutions et pratiques qui privent les femmes du droit de choisir librement leur conjoint, tel que le prévoit la Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages.

Le Canada a ratifié cette Convention le 10 janvier 1963.

sociaux, économiques et culturels. Lors d'une séance tenue au début de l'année 1972, la Commission sur la condition de la femme a recommandé qu'elle soit chargée d'étudier la possibilité de réunir, en une convention internationale, les principes énoncés dans la Déclaration, recommandation qui fut approuvée par la suite par le Conseil économique et social.

### III. CONVENTIONS ET PACTES INTERNATIONAUX

#### **1. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels**

##### **facultatif**

L'Assemblée générale a adopté ces deux pactes internationaux le 16 décembre 1966. Selon les dispositions de ces pactes, les États membres s'engagent à assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux et culturels d'une part, et d'autre part tous les droits civils et politiques. Ils s'engagent aussi à garantir l'exercice de ces droits sans distinction aucune, y compris celle fondée sur le sexe.

Le Canada a ratifié ces pactes le 19 mai 1976.

#### **3. Convention sur les droits politiques de la femme**

L'Assemblée générale a adopté le 20 décembre 1952 cette Convention, qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la femme, et entérinée par le Conseil économique et social. Cette Convention vise à assurer l'égalité des droits des hommes et des femmes dans l'usage et l'exercice des droits politiques, selon le principe émis dans la Charte des Nations Unies. Elle donne aux femmes le droit de vote au même titre que les hommes, et elle établit le principe selon lequel les femmes peuvent occuper des charges publiques et exercer toute fonction établie par des lois nationales, au même titre que les hommes.

Le Canada a ratifié cette Convention le 30 janvier 1957.

#### **4. Convention sur la nationalité de la femme mariée**

L'Assemblée générale a adopté le 29 janvier 1957 cette Convention, qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la femme, et entérinée par le Conseil économique et social. Elle reprend le principe établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, selon lequel tous ont droit à une nationalité, et que nul ne sera arbitrairement privé de ce droit ni de celui de changer de nationalité. Les dispositions traitent du droit à la nationalité dans le mariage, de sorte qu'une femme n'ait pas obligatoirement la même nationalité que son époux ou ne doive pas changer nécessairement de nationalité avec lui. Elles traitent également de la nationalité de la femme dans le cas de la dissolution de son mariage.

Le Canada a ratifié cette Convention le 21 octobre 1959.

## I. LA CHARTRE DES NATIONS UNIES

La Charte des Nations Unies fut adoptée le 26 juin 1945, lors de la conférence des Nations Unies sur l'organisation internationale à San Francisco, aux Etats-Unis. Elle contient l'accord international de base sur lequel s'est fondée l'Organisation des Nations Unies. Parmi les buts et les principes énumérés dans la Charte, citons la réalisation de la collaboration internationale pour assurer et favoriser le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous sans distinction aucune, y compris les distinctions fondées sur le sexe. On y prévoit aussi la création de Commissions relevant du Conseil économique et social, parmi lesquels on comptera par la suite la Commission sur la condition de la femme. Toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'accès à la participation aux Nations Unies ou à tout autre organisme auxiliaire est interdite au même titre.

## II. DÉCLARATIONS INTERNATIONALES

### 1. La Déclaration universelle des droits de l'homme

On adopta la Déclaration universelle des droits de l'homme le 10 décembre 1948. Bien que la Déclaration n'ait pas la force obligatoire d'un traité international, dans la Proclamation de Téhéran de 1968, on la décrit comme étant un commun accord de tous les peuples du monde concernant les droits inaliénables et inviolables de tous les membres de la famille des hommes, qui constitue une obligation pour les membres de la communauté internationale. La Déclaration renforce la reconnaissance de l'égalité de droits énoncés dans la Charte des Nations Unies. Chacun des droits dont il est question dans ses articles, y compris le droit à l'égalité devant la loi, vaut pour chacun sans distinction fondée sur le sexe.

### 2. Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

L'Assemblée générale des Nations Unies adopta la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes le 7 novembre 1967. Elle est directement reliée à la Charte des Nations Unies, à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et à d'autres actes des Nations Unies et de ses institutions spécialisées qui ont trait à l'égalité et aux droits des femmes. Elle réunit sous un seul chef des questions relatives aux droits politiques,





# TABLE DES MATIÈRES

A. Actes internationaux concernant la condition de la femme .....	1
B. Législation fédérale et provinciale concernant les femmes en emploi au Canada .....	9
I Législation interdisant la discrimination en matière d'emploi .....	9
II Législation concernant l'égalité de rémunération .....	15
III Législation concernant les congés et les prestations de maternité .....	19
IV Législation concernant les congés pour l'adoption d'un enfant .....	28
V Législation régissant la durée du travail des femmes .....	30
VI Législation interdisant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines .....	31
VII Autre législation touchant les conditions d'emploi des femmes .....	32
Appendice A Noms et adresses des agences chargées d'appliquer les lois fédérales et provinciales .....	34
Appendice B Salaires horaires minimaux .....	43
Page	



moment de mettre sous presse, la Nouvelle-Écosse était la seule province à accorder ce congé dans une loi générale de normes du travail. Quelques autres provinces ont adopté des dispositions de congés d'adoption dans leur loi sur la fonction publique.

Le présent guide fait également état des changements apportés par d'autres lois concernant l'emploi des femmes. Le Nouveau-Brunswick a abrogé la disposition qui interdisait de faire travailler les femmes pendant plus d'un certain nombre d'heures par jour. Le gouvernement du Canada, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse et les Territoires du Nord-Ouest ont abrogé les dispositions qui interdisaient l'emploi de femmes dans les mines. Il est à noter que la disposition ontarienne interdisant l'emploi de femmes dans les mines sera abrogée au moment de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail de 1978, prévue pour le 1<sup>er</sup> octobre 1979.

---

## INTRODUCTION

---

L'ordre de présentation du guide repose sur la nature des lois et, à l'intérieur de ce cadre, sur les circonscriptions administratives. Le titre de chaque loi est suivi d'une brève description des articles pertinents. Il ne s'agit donc pas d'un recueil de lois à proprement parler, mais plutôt d'un guide utile que peuvent suivre ceux et celles qui veulent s'engager plus à fond dans le labyrinthe de la législation relative aux femmes. Selon la jurisprudence, les lois sont annulées ou modifiées fréquemment. Pour de plus amples détails sur chaque article et sur les procédures administratives en question, les lecteurs sont priés de s'adresser à l'autorité pertinente. On trouvera la liste de celles-ci, par province et par loi, à l'appendice A.

En comparant la présente édition et celle de 1975, on remarquera que plusieurs lois ont été adoptées, annulées ou modifiées dans la plupart des provinces et dans les territoires. Par exemple, le gouvernement du Canada a présenté une loi sur les *droits de la personne* qui vise les entreprises et établissements relevant de la compétence fédérale. La Saskatchewan a récemment adopté une loi générale sur les droits de la personne qui réunit diverses lois concernant l'emploi et les droits de la personne. La Nouvelle-Écosse a modifié sa loi sur les droits de la personne en ajoutant l'état matrimonial, entre autres, comme motif interdit de discrimination.

Comme la plupart des provinces avaient déjà légiféré en matière de *remunération égale* en 1975, cette section est relativement inchangée. Il importe de remarquer toutefois que le gouvernement du Canada a intégré les dispositions sur l'égalité de rémunération du *Code canadien du travail* à la *Loi sur les droits de la personne* en 1977 et qu'elle est la seule administration à accepter le concept de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

L'Alberta a légiféré en matière de *congés de maternité*. Le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse ont modifié leurs lois relatives au congé de maternité dont les dispositions sont maintenant plus souples. Bien que la Couronne soit tenue de se conformer à des normes de travail fixées par la loi dans la plupart des administrations, la fonction publique est également soumise à des lois spéciales régissant, entre autres choses, les congés de maternité. Ces dispositions sont traitées sous chaque administration.

Dans la présente édition, une *nouvelle section* expose les dispositions provinciales permettant les *congés pour l'adoption d'un enfant*. Au

Yvonne Chenier, et ma collègue Blanche Borkovic, dont la ténacité et l'aimable supervision ont permis de réaliser cette brochure.

**Ratna Ray**  
**Directrice**  
**Bureau de la main-d'oeuvre féminine**  
**Travail Canada**  
**Ottawa K1A 0J2**  
**(819) 997-1550**

Les lois, selon saint Thomas d'Aquin, sont une émanation de la raison qui vise le bien commun et sont établies par ceux qui se soucient de ce bien commun. La présente brochure, *La législation touchant la femme en emploi*, est un guide des lois fédérales et provinciales du Canada et de quelques textes internationaux qui concernent le bien commun des membres féminins de la population active.

Il ne s'agit pas de porter de jugement sur la mesure dans laquelle ce cadre législatif suit l'évolution sociale qui transforme ce bien commun, mais les lecteurs sont tout de même invités à nous faire connaître leurs vues à cet égard.

La dernière édition de notre publication remonte à 1975. A ceux et celles qui nous demanderont la raison de ce long silence, nous ne pouvons que répondre: mieux vaut tard que jamais! Nous soumettons humblement à votre examen cette version révisée, mise à jour et légèrement modifiée de l'édition de 1975, qui fait état des nouvelles lois et des modifications législatives en vigueur à la fin du mois d'août 1979.

*La législation touchant la femme en emploi* est publiée en vertu de l'autorisation du ministre du Travail, l'honorable Lincoln M. Alexander, et avec l'approbation du sous-ministre, M. Thomas M. Eberlee. Le manuscrit a été préparé avec l'aide de diverses directions, notamment des Conditions de travail et de l'Analyse de la législation. Les autorités provinciales et territoriales compétentes ont bien voulu revoir le texte. On ne saurait trop estimer leur collaboration.

Je remercie de façon particulière pour leurs recherches et leur collaboration une étudiante en droit de l'Université d'Ottawa,

Publié en vertu de l'autorisation de l'hon. Lincoln M. Alexander,  
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente brochure, veuillez  
communiquer avec la  
**Direction des relations publiques**  
**Travail Canada**  
**Ottawa (Ontario)**  
**K1A 0J2**  
**(819) 994-2238**

Révision du numéro L38-32/3274

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1979

N° de cat. L 38-32/1979

ISBN 0-662-50604-9



# la législation touchant la femme en emploi!

4<sup>e</sup> édition  
Août 1979

Travail Canada

Bureau de la  
main-d'œuvre  
féminine

Women's  
Bureau

Labour Canada







# la législation touchant la femme en emploi!



Travail  
Canada

Labour  
Canada